

واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية

د/ باسنت فتحى محمود*

المستخلص:

هدفت الدراسة تقصى واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر الطلبة (أفراد الدراسة)، وتشخيص أهم المعوقات التى تحد من تفعيلها، والتوصل إلى بعض المقترحات الممكنة؛ لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، إضافة إلى تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات فى استجابات الطلبة (أفراد الدراسة) على محاور استبانة الدراسة الميدانية ككل من عدمه تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع، الكلية). واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي)؛ لتحقيق أهداف الدراسة، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها:

- أن واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر الطلبة المشاركين فى الدراسة جاء بدرجة موافقة (متوسطة)، بينما جاءت أهم المعوقات، والمقترحات الممكنة لتفعيلها بدرجة موافقة (مرتفعة)؛ مما يشير إلى وجود جوانب قوة لدى جامعة السويس فى نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة، وجوانب قصور يجب تداركها من خلال المقترحات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على محاور استبانة الدراسة الميدانية ككل تبعاً لمتغير النوع.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على محاور استبانة الدراسة الميدانية تبعاً لمتغير الكلية.

وعلى ضوء نتائج الدراسة أمكن وضع عدد من التوصيات التى يمكن أن تسهم فى تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس.

الكلمات المفتاحية:

ريادة الأعمال، رائد الأعمال، الثقافة الريادية، التعليم الريادي، الجامعة الريادية، حاضنات الأعمال.

مقدمة الدراسة:

يشهد العالم منذ مطلع الألفية الثالثة الكثير من التحولات الشاملة والمتسارعة على كافة المستويات؛ بفعل تأثيرات النظام العالمى الجديد، وهو ما اصطلح على تسميته بالعولمة، ولقد أفرزت هذه التحولات العديد من التغيرات بشكل عام، والتغيرات الاقتصادية بشكل خاص، ومن بينها: التوجه نحو اقتصاديات السوق

*أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية - جامعة السويس

البريد الإلكتروني: bassantfathi@yahoo.com

وسياسات التحرر الاقتصادي، والتحول نحو اقتصاد المعرفة، وتعزيز القدرة التنافسية، والتوجه نحو ريادة الأعمال، والمبادرة في إنشاء الأعمال والمشروعات.

وتعد ريادة الأعمال أو ما يعرف باسم الاقتصاد الريادي *Entrepreneurial economy* - إشارة إلى أهمية هذا النوع من الاقتصاد في إيجاد المشروعات الجديدة والتي تقدم أفكاراً مبتكرة - أحد التوجهات العالمية للتطور الاقتصادي؛ باعتبارها محركاً للنمو الاقتصادي في العديد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فقد بينت العديد من الدراسات: كدراسة (Bakar, Islam & Lee, 2015: 88-89)، ودراسة (Grecu & Denes, 2017:2) ودراسة (Omoruyi, Olmide, Gomolemo & Donath, 2017:2) وجود علاقة إيجابية بين ريادة الأعمال، والنمو الاقتصادي، أو بعبارة أخرى كلما زاد الاهتمام بالأعمال والمشاريع الريادية كلما زاد النمو الاقتصادي الوطني، وازداد نمو الناتج المحلي الإجمالي (GDP) للدول، وتحققت عملية التنمية الوطنية واستدامتها.

وفي هذا الإطار أشارت بعض الدراسات مثل: (المبيرك؛ والجاسر، ٢٠١٤، السلطان، ٢٠١٦، Bakar, et.al, 2015) إلى أن أعمال ومشاريع ريادة الأعمال تساهم بما نسبته ٩٠% من المشروعات الاقتصادية على مستوى العالم؛ فتسهم بما نسبته ٥٠% من الناتج المحلي الأمريكي، وتصل المساهمة إلى ٦٢% في فرنسا، و٤٣% في كوريا الجنوبية، و٥٦% في تايوان، و٦٠% في الصين، و٧٠% في هونج كونج، وقد حققت الدول التي تبنت نموذج الاقتصاد الريادي نجاحاً كبيراً استطاعت به أن تضاعف إنتاجها الإجمالي بنسب تتفاوت بين ٥٠ إلى ٧٠%، وتشغيل ما بين ٥٠-٦٠% من إجمالي قوة العمل بها. بل أن دولاً كثيرة مثل: سنغافورة، وماليزيا، وإندونيسيا وغيرها تعتمد اعتماداً كبيراً في اقتصادها الوطني على المشروعات والأعمال الريادية.

أما في الوطن العربي فقد قدرت مساهمة ريادة الأعمال في الناتج المحلي الإجمالي العربي بنحو ٥٠%، وتوظيف حوالي ٦٠% من القوى العاملة، وتسعى العديد من الدول العربية كالمملكة العربية السعودية لزيادة مساهمات ريادة الأعمال في إجمالي الناتج الوطني من ٢٠% عام ٢٠١٥ إلى ٣٥%، وتخفيض معدل البطالة من ١١.٦% إلى ٧% بحلول عام ٢٠٣٠. (الكوني، ٢٠١٤: ١٠)

وفيما يتعلق بريادة الأعمال في مصر، فقد أوضح تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) للعام ٢٠١٥ - ٢٠١٦، وللعام ٢٠١٧ - ٢٠١٨ (GEM,2015-2016:7-8)، (GEM,2017-2018:10)، أنه تم إثراء النظام البيئي لريادة الأعمال في مصر بين فئات المجتمع بعامة الشباب بخاصة، بعد أن باتت ريادة الأعمال إحدى مراكز اهتمام القيادة السياسية المصرية الحالية؛ وذلك بتشجيعها والسعي إلى إدماجها ضمن عملية التنمية الوطنية المستدامة^(١)، من خلال العديد من السياسات والبرامج والخطط والمبادرات التي قامت بها عدة جهات من القطاعين الحكومي، والخاص، وكذلك قطاع المجتمع المدني؛ كمبادرة إبداع مصر وغيرها من منظمات الأعمال الأخرى^(**)، والتي سعت في نشر ريادة الأعمال بين الشباب من خلال برامج تدريبية تساعدهم لإنشاء مشاريع ريادية أو للدخول في سوق العمل، وعلى مستوى وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ثم إطلاق مبادرة "رواد ٣٠٢٠"، إما بخصوص وزارة الصناعة فقد تم إنشاء جهاز المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر؛ لدعم المشروعات والمنشآت عن

(١) تم إطلاقها في فبراير ٢٠١٦، وأطلق عليها رؤية مصر ٢٠٣٠، أو استراتيجية التنمية المستدامة.
(**) لمزيد من التوضيح يرجى مراجعة: *مجلة رواد الأعمال العربية*، ٤ (٣)، مارس (٢٠١٥)، مجلة متخصصة في ريادة الأعمال، تصدرها شركة سواحل الجزيرة للنشر، الرياض، المملكة السعودية.

طريق إزالة العقبات الإجرائية، وتيسير الوصول إلى التمويل، وفي الجانب التعليمي يُحسب لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي أنها شجعت الجامعات المصرية على التوجه نحو ريادة الأعمال، واستنهضتها على أن تقوم بدوراً فعالاً في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال؛ من خلال إعداد وتأهيل جيل من الرياديين في جميع المجالات. (انظر: Rowad2030.com.home)

وتعتبر ثقافة ريادة الأعمال ركيزة أساسية من ركائز ريادة الأعمال؛ حيث تعد من العوامل التي تحفز السلوكيات الريادية كالاستباقية، والمخاطرة، والابتكار وغيرها، ومن ثم كان من الضروري نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال بناء العقلية المناسبة، والمهارات الريادية، والوعي بالفرص المهنية المتاحة. (الحسيني، ٢٠١٥: ١٢٥٤).

وفي هذا الإطار، أظهرت بعض الدراسات التي تناولت ثقافة ريادة الأعمال، وتأثيرها على المجتمع بمختلف فئاته، ومنها دراسة (دكيفتش، ٢٠١٣: ٦) أن ريادة الأعمال تشمل شرائح وفئات مجتمعية مختلفة كذوى السن الصغير، وكذلك كبار السن، والنساء أو ما يعرف بريادة الأعمال النسائية، بالإضافة إلى الشريحة الشبابية، والتي تعد أكثر فئات المجتمع حركة ونشاطاً في هذا المجال.

و دراسة (محمد؛ ومحمود، ٢٠١٤: ٥٥٢) التي أكدت أن تنمية ريادة الأعمال لدى الشباب عموماً طلبية الجامعة خصوصاً عملية ضرورية؛ حيث تتمتع هذه الفئة بالاستعداد لتحمل روح المخاطرة أكثر من أي فئة عمرية أخرى، فضلاً عن أن هذه التنمية تساهم في الحد من مشكلة البطالة، وعامل استقرار اقتصادي واجتماعي يدفع هؤلاء الشباب إلى توجيه طاقاتهم واستعداداتهم في نواحي تنمية بدلاً من النواحي السلبية التي برزت على السطح في الآونة الأخيرة.

و دراسة (العنبي؛ وموسى، ٢٠١٥: ٦٢١) التي أظهرت أن طلبية الجامعة، أكثر شرائح المجتمع التي يجب استهدافها والاهتمام بتعليمها مفاهيم ريادة الأعمال التي تركز أساساً على الإبداع والابتكار والتميز ومواجهة المخاطر والتحديات، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بينهم من خلال تكوين إدراكات إيجابية نحوها؛ لأنهم المقبلون على سوق العمل، كما أنهم نواه رواد الأعمال في المستقبل.

وكذلك دراسة (الدهشان، ٢٠١٨) التي بينت أن معدلات البطالة بين أبناء المجتمع كافة وخريجي الجامعات خاصة في العالم العربي ومن بينها مصر- هي الأعلى في العالم، وللتصدي لهذه الظاهرة فإن التوجه لريادة الأعمال بوصفها منبعاً كبيراً لإنشاء الأعمال وترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمع المصري يأتي على رأس تلك الحلول؛ لمعالجة ظاهرة البطالة والمخاطر المترتبة عليها.

تأسيساً على ما سبق، تأتي الدراسة الحالية للتعرف على واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس، ومقترحات تفعيلها، من وجهة نظر الفئة الأقرب إلى هذا المجال، ألا وهم فئة طلبية جامعة السويس؛ حيث تحظى ريادة الأعمال بعناية واهتمام كبيرين من قبل القائمين على الجامعة، وذلك من خلال العديد من الفعاليات والأنشطة الهادفة إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر والابتكار بين طلبية الجامعة، ومن بين تلك الفعاليات عقد بروتوكول تعاون بين الجامعة وبين جهاز المشروعات الصغيرة و المتوسطة والمتناهية الصغر، إضافة إلى إنشاء حاضنة أعمال تكنولوجية داخل حرمها الجامعي؛ مما يعكس حرص الجامعة على التوجه نحو ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة، وفي محيطها المجتمعي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن ثقافة ريادة الأعمال لا تأتي من فراغ، ولكنها تتبع من المجتمع الذي تنشأ منه؛ لذا فإن وجود مؤسسات – عامة وخاصة – داعمة تشجع ريادي الأعمال عنصر أساسي في بناء قاعدة قوية لثقافة ريادة الأعمال.

ويأتي على رأس هذه المؤسسات التعليمية بعامة المؤسسة الجامعية بخاصة، فالتعليم الجامعي محوراً أساساً في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال؛ لكونه أحد الوسائل الفعالة في بناء القدرات والمهارات اللازمة لممارسة ريادة الأعمال، ونشر السلوكيات الريادية بين الأفراد. (المبيرك؛ والشيباني، ٢٠١٦)، (Bergmann, Hundt & Sternberg, 2014)

ولقد برز دور الجامعات ضرورياً لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها، من خلال استقراء العديد من الدراسات الأجنبية والعربية، والتي أجريت على بيانات ومجتمعات مختلفة، فقد أشارت دراسات كل من (Vande Zande, 2012; Kilasi, 2013; Nian, et.al, 2014; Davey, et.al, 2016; Weiming, Chunyan & Xiaohua, 2016; LERU, 2019) إلى أن الجامعات تؤدي دوراً مهماً في نشر وتنمية ريادة الأعمال بين الطلبة من خلال إعدادهم، وتزويدهم بالمعارف والمهارات الريادية، وتطوير السمات العامة لها هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى أن تصبح هي ذاتها بيئة أعمال من خلال الشركات الريادية الناشئة عنها Spinout companies, university startups، وهي الشركات الناشئة التي يؤسسها أحد أساتذة الجامعة أو باحثيها أو طلابها، أو من خلال حاضنات ومسرعات الأعمال الجامعية التي تقوم على استثمار واحتضان الأفكار الريادية لمنسوبيها، وتحويلها إلى أعمال ومشروعات جديدة مبدعة ومبتكرة.

كما بينت نتائج دراسة (بخارى، ٢٠١٤: ١٢١) أن الجامعات بوصفها مؤسسات أكاديمية لها دور مهم في إعداد الموارد البشرية ونشر ثقافة ريادة الأعمال عبر برامج التعليم والتدريب، وأشارت دراسة (عيد، ٢٠١٤: ١٤٦)، ودراسة (مهدى، ٢٠١٤: ١١٩) إلى أن على الجامعات دعم ريادة الأعمال والمساهمة في نشر ثقافتها والترويج لها بين الشباب الجامعي؛ باعتبارهم مورد اقتصادي مهم في دفع ريادة الأعمال.

وأوصت دراسة (الحمالي؛ والعربي، ٢٠١٦)، ودراسة (نافع، ٢٠١٨) بضرورة نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات، وأن تعمل الجامعات وفقاً لخطط مدروسة على زيادة تفعيل دورها في ثقافة ريادة الأعمال من خلال تطوير برامجها المنهجية وغير المنهجية؛ لإكساب طلبتها وخريجها – الحاليين والمستقبليين – المعارف والمهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية، وتوفير البرامج الداعمة والمشجعة لخدمة الأفكار الريادية لدى منسوبيها.

وعلى الرغم من الأهتمام المتعلق بمجال الجامعات وبناء ونشر ثقافة ريادة الأعمال فقد أظهرت دراسات عديدة تناولت ريادة الأعمال على مستوى الجامعات العربية كدراسة (المبيرك؛ والجاسر، ٢٠١٤: ٢٦) أن ثقافة الأعمال الريادية لم تصل لمرحلة النضج والاكتفاء بالجامعات، ومؤسسات التعليم العالي مقارنة ببقية دول العالم، ودراسة (خالد؛ والمليجي؛ وعبدالله، ٢٠١٧: ٧٠) التي بينت أن ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مازالت تمثل إلى حد ما ترف للكثير من الجامعات العربية، وكذلك دراسة (المخيزيم، ٢٠١٧: ٧١) توصلت إلى أن واقع ريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة موافقة متوسطة في مجالات: البيئة الداعمة، والتعليم الريادي، وحاضنات الأعمال.

أما فيما يخص الدراسات التي تناولت الجامعات المصرية فقد كشفت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٥: ١٣٧)

أن زيادة الأعمال في مصر بين الشباب الجامعي منخفضة إلى حد بعيد سواء على مستوى الأنشطة الريادية، أو حتى على مستوى نسبة الأفراد الرياديين من سن ١٨ إلى ٦٤، كما أشارت دراسة (إسماعيل، ٢٠١٨: ٤١٧) إلى تراجع ترتيب مصر في مؤشر البحث والتدريب في مجال زيادة الأعمال من المستويين ١٠٣ إلى ١٢٤ في العامين ٢٠١٣/٢٠١٤، ٢٠١٤/٢٠١٥، إضافة إلى ذلك فإن النظام التعليمي وخاصة التعليم الجامعي يعد أكثر العوامل تقيداً لتطوير زيادة الأعمال في مصر، وكذلك بينت دراسة (الدهشان، ٢٠١٨) أن الجهود ذات العلاقة بزيادة الأعمال مازالت محدوداً؛ حيث تخلو المقررات والأنشطة التي يدرسها الطلاب من أي اهتمام بذلك الجانب، إضافة إلى أن طبيعية معظم المناهج والمقررات الدراسية تركز على الجانب النظري، وتهمل الجانب العملي والتطبيقي، والارتباط باحتياجات سوق العمل وما يشهده من تغيرات، وهو ما أدى إلى انتشار البطالة بين المتعلمين عامة وخريجي الجامعات خاصة، وتوصلت دراسة (الرميدى، ٢٠١٨: ٣٨٨) إلى تأخر اهتمام الجامعات المصرية بزيادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى العالمية، وضعف مستوى ثقافة زيادة الأعمال بها، ووجود العديد من الأسباب التي تحول دون تحقيقه على المستوى المطلوب.

وتعد جامعة السويس من الجامعات المصرية التي سعت إلى نشر ثقافة زيادة الأعمال لدى الطلبة، فعلى سبيل المثال قامت الجامعة بتاريخ ٢٠١٨/٩/١٦ بتنفيذ مذكرة التفاهم لنشر ثقافة زيادة الأعمال، والتي وقعت مع جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وفي تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢٥ قامت بتنفيذ بروتوكول التعاون بينهما، وقد بدأت فعاليات البروتوكول بعمل ندوات تعريفية بكلية الجامعة، وتحديد الدورات والمشروعات وفقاً لرغبات الطلاب والطالبات، وحتى يتم تنفيذ الدورات والمشروعات المطلوبة قامت بعقد دورة تدريبية لإعداد مدرّبين معتمدين في مجال زيادة الأعمال من بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. (انظر موقع الجامعة: suezuniv.edu.egsu/index.php/ar/)، إلا إنه على الرغم من ذلك لم تجر دراسة علمية للتعرف على واقع نشر ثقافة زيادة الأعمال لدى طلبة جامعة السويس.

وعلى ضوء ما سبق، يمكن طرح أسئلة الدراسة على النحو التالي:

- ١- ما الأسس النظرية لثقافة زيادة الأعمال؟
- ٢- ما واقع نشر ثقافة زيادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- ٣- ما أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة زيادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- ٤- ما المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة زيادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- ٥- ما مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغيرات (النوع، والكلية)؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

١- التأسيس النظرى لمفهوم ثقافة ريادة الأعمال، وبعض المفاهيم المتصلة به كمفهوم: ريادة الأعمال، ورائد الأعمال، والثقافة الريادية، والجامعة وبناء ثقافة ريادة الأعمال، وملامح ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس.

٢- تقصى واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة.

٣- تشخيص أهم المعوقات التى تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة.

٤- طرح بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة.

٥- توضيح مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغيرات: (النوع، والكلية) من عدمه.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فى أهميتها النظرية والعملية على النحو التالى:

- الأهمية النظرية :

١- أهمية الموضوع الذى تتناوله الدراسة؛ حيث إنها تواكب الاهتمام العالمى والقومى والمحلى بريادة الأعمال، التى لم تعد مجرد خيار، بل أصبحت ضرورة حتمية؛ لدورها فى بناء اقتصاديات الدول وتنمية قدرتها التنافسية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى كونها تمثل بعداً جديداً فى مجال التعليم والتدريب على مستوى التعليم العالى يساهم فى تحقيق التنمية الوطنية المستدامة.

٢- تعد هذه الدراسة دراسة ميدانية، ومصدر أهميتها أنها الأولى - فى حدود ما أطلعت عليه الباحثة - التى أنجزت فى جامعة السويس وعلى طلابها وطالباتها، والتى جاءت استجابة لدراسات عديدة كدراسة (المبيرك؛ والشيبانى، ٢٠١٦)، ودراسة (المخلافى، ٢٠١٧) التى بينت ضرورة إجراء المزيد من الدراسات الميدانية حول ريادة الأعمال فى الجامعات على مستوى دول العالم، ودراسة واقعها ومستواها فى كل جامعة على حدة؛ للاستفادة من تجارب الجامعات وتبادل الخبرات والتوجهات حول كيفية نشر وتنمية ريادة الأعمال بشكل سليم، والاستفادة من ذلك فى تحسين جودة أداء الجامعة.

٤- تأتى الدراسة الحالية استكمالاً للتراكم المعرفى فى مجال ثقافة ريادة الأعمال، وبخاصة الدراسات العربية التى تناولت دور الجامعات العربية، والمصرية فى نشر وتنمية هذه الثقافة، ومن قناعة لدى الباحثة مفادها ضرورة تشخيص واقع ثقافة ريادة الأعمال بموضوعية وعلمية، واستيضاح الحالة بجامعة السويس.

- الأهمية العملية : يمكن للفئات التالية الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية :

١- طلبة جامعة السويس ، فهم المقبلون على سوق العمل، كما أنهم نواه رواد الأعمال فى المستقبل فى جميع القطاعات، وعلى عاتقهم تقع مسؤولية التغيير والتطوير فى المجتمع.

٢- قد يستفيد مسئولو جامعة السويس والقائمون على إدارتها من نتائجها؛ كأساس للانطلاق منه في تقصى واقع ومعوقات ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، ومقترحات تفعيلها من خلال الاسترشاد بآراء طلبة الجامعة باعتبارهم الأساس في تقديم المقترحات المطلوب توافرها تمهيداً؛ لتفعيل هذه الثقافة بينهم.

٣- الباحثون، حيث تعد الدراسة الحالية ضمن الدراسات التي تناولت ريادة الأعمال في الجامعات، ومن هنا يمكن أن تفيد الباحثين والدراسين المهتمين بهذا الموضوع .

مصطلحات الدراسة:

تمثلت مصطلحات الدراسة في التالي:

١- ريادة الأعمال **Entrepreneurship**: في اللغة: جاء في لسان العرب لابن منظور أن الريادة مصدر مشتق من الفعل (راد)، وراد القوم: قادهم وتقدمهم، وراد الشيء: تلمسه وطلبه، واسم فاعله رائد، والرائد هو من كان يتقدم قومه لاستكشاف وتحديد مواطن الكلا ومساقط المطر (لسان العرب= almanly.com/ar/dict)، أما الأصل الاشتقاقي لكلمة ريادة Entrepreneurship يرجع إلى **Entreprendre** في اللغة الفرنسية، وهو فعل يدل على الحركة ويتضمن معناه المبادرة والاندفاع. (الدبوسى، ٢٠١٧: ٢٣)، ومن ثم فالمدلول اللغوي لريادة الأعمال يعنى القيام بفعل ما قبل أى شخص آخر، أو الإسراع أو السبق إلى إنجاز أمر ما والإقدام عليه.

وفي الاصطلاح: يعرفها (الكبير؛ والتويجى، ٢٠١٦: ١٣٨) بأنها: إنشاء عمل حر أو مشروع جديد يتسم بالإبداع، ويتصف بالمخاطرة المحسوبة، ويتم هذا الأمر من خلال تفعيل عدد من المهارات الذاتية واستثمار الموارد المتاحة؛ بهدف تحقيق قيمة مضافة اقتصادية واجتماعية للأفراد أو الجماعات في المجتمع.

ويقصد بريادة الأعمال إجرائياً: أى نشاط، أو طريقة تفكير تهتم بتأسيس وإدارة أعمال ومشروعات جديدة – فى جميع المجالات -، وتنميتها بطريقة مبتكرة من خلال استكشاف واستثمار الفرص المتاحة، إضافة إلى الاستعداد لتحمل مخاطرها المحسوبة المترتبة عليها.

٢- ثقافة ريادة الأعمال **Entrepreneurship Culture**: يعرفها (العنبي؛ وموسى، ٢٠١٥: ٢٦٨) بأنها: مجموعة المعارف، والمهارات، والقيم، والاتجاهات التى تدعم المبادرات الفردية، والتشغيل الذاتى، والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم فى نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة؛ من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع.

وتشتق الدراسة الحالية من هذا المفهوم مفهوماً إجرائياً؛ لاتساقه مع طبيعة الموضوع المدروس، وهو يقصد بثقافة ريادة الأعمال: جملة المعارف، والمهارات، والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال اللازمة لطلبة جامعة السويس أثناء عملية إعدادهم الجامعي؛ ليبادروا إلى إنشاء مشاريعهم الجديدة والمبتكرة، الخاصة بهم، ويتمكنوا من مواجهة مخاطرها بدلاً من انتظار الوظائف الحكومية.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في: دراسة واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس، وتشخيص المعوقات، وطرح بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة الجامعة أفراد الدراسة.

الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠.

الحدود المكانية: يتمثل المجال المكاني للدراسة في جامعة السويس بمحافظة السويس.

الحدود البشرية: تتألف الحدود البشرية من طلاب وطالبات الفرق النهائية بجامعة السويس، في ثلاث كليات، وتشمل: (كلية هندسة التعدين والبتروك، وكلية التربية، وكلية السياسة والاقتصاد)؛ حيث لوحظ أثناء حضورى بعض أنشطة الاتحاد الطلابي بالجامعة إنهم على إمام _ لحدما _ بريادة الأعمال.

الدراسات السابقة:

تستعرض الباحثة عدداً من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك من خلال استعراض هدف الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت لها الدراسة مقسمة إلى محورين يتناول المحور الأول الدراسات العربية، بينما يتناول المحور الثاني الدراسات الأجنبية، والدراسات مرتبة وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، يتبعها تعليق عام حول هذه الدراسات.

المحور الأول: الدراسات العربية:

١- دراسة (محمد؛ ومحمود، ٢٠١٤) بعنوان: "قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها". هدفت الدراسة التعرف على خصائص ريادة الأعمال وقياس مستواها من حيث: السمات الريادية العامة، وسلوكيات الأعمال الريادية، والمهارات الريادية لدى طلاب جامعة الطائف من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، وكذلك التعرف على دور الجامعة (الواقع والمأمول) في تنمية ريادة الأعمال لدى الطلاب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات القائمة على جامعة الطائف. واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبيان على عينة من الطلاب، وعينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف.

ومن أبرز نتائج الدراسة: أن طلاب جامعة الطائف يملكون خصائص ريادة الأعمال بدرجات متفاوتة، وأن الجامعة لديها رؤية ورسالة واضحة تعكس اهتمامها بريادة الأعمال، وأوصت الدراسة: بأن تعمل الجامعة على تنمية السلوكيات الريادية لدى الطلاب من خلال المناهج والمقررات الدراسية التي تقدم لهم، وكذلك ضرورة أن تحرص الجامعة على الوصول لمنظمات الأعمال وغيرها من المؤسسات للمساهمة في برامج التعليم للريادة، وضرورة توفر الدورات التدريبية لتنمية روح الإبداع والابتكار لدى الطلاب.

٢- دراسة (أبو قرن، ٢٠١٥) بعنوان: "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية". هدفت الدراسة التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية عبر مجال البرامج التعليمية والتدريبية المتوفرة لدعم ريادة

الأعمال، من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية، ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من طلبة قسمي التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود دور متوسط للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في جامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وأوصت الدراسة: بتطوير مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، والارتقاء بمستوى قيادة الأعمال والعمل على تمهيتها بالشكل المطلوب، ضرورة التدريب على قيادة الأعمال في كلا الجامعتين للارتقاء بريادة الأعمال من خلال عقد اجتماعات مع رياديين ناجحين للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم.

٣- دراسة (العتيبي؛ وموسى، ٢٠١٥) بعنوان: "الوعي بثقافة قيادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية". هدفت الدراسة إلى تحديد درجة معارف طلاب جامعة نجران المتعلقة بريادة الأعمال، والتعرف على اتجاهاتهم نحوها، والتعرف على معوقات ريادة الأعمال في المجتمع السعودي، بالإضافة إلى تحديد الفروق بين استجاباتهم على استبيان الوعي بثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمغيب (الجنس، التخصص)، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة من طلاب جامعة نجران.

ومن أبرز نتائج الدراسة: أن استجابات الطلاب على بعد المعارف المتعلقة بريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة، بينما جاءت استجاباتهم على بعد اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال بدرجة متوسطة، وأخيراً جاءت استجاباتهم على بعد معوقات ريادة الأعمال في المجتمع السعودي بدرجة مرتفعة، وأوصت الدراسة: بضرورة عقد البرامج التدريبية والندوات؛ لتوعية طلاب جامعة نجران بثقافة ريادة الأعمال، وضرورة تدريس مقررات في ريادة الأعمال، إضافة إلى إنشاء وحدات ذات طابع خاص تتولى رعاية ودعم رواد الأعمال من طلاب الجامعة.

٤- دراسة (الحمالي؛ والعربي، ٢٠١٦) بعنوان: "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية". هدفت الدراسة التعرف على واقع الوعي لدى الهيئة التدريسية بجامعة حائل لدور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال، وتحديد المعوقات التي تواجه هذا الدور، وكذلك تحديد آليات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الجامعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة حائل.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها: ضعف إلمام عينة الدراسة بثقافة ريادة الأعمال من حيث الواقع والمعوقات؛ حيث كانت درجة استجاباتهم على مفردات الاستبانة التي تناولت هذه الواقع ومعوقاته ضعيفة، إضافة إلى ضعف متابعتهم للخطوات التي اتخذتها جامعة حائل لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.

وأوصت الدراسة: بضرورة وضع خطة متكاملة على مستوى الجامعة ككل، لتكثيف جهود دعم وتنمية ريادة الأعمال، بالإضافة إلى صياغة استراتيجية تتضمن أهداف، وسياسات، وإجراءات، وآليات وخطط تنفيذية لمنظومة ريادة الأعمال بالجامعة.

٥- دراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٦) بعنوان: "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية". هدفت الدراسة التعرف على واقع وعي طلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود بثقافة ريادة الأعمال، واتجاهاتهم نحوها، والكشف عن أبرز معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلبة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من طلاب وطالبات السنة التحضيرية.

وأظهرت نتائج الدراسة: أن واقع وعي طلبة السنة التحضيرية بمعارف بثقافة ريادة الأعمال يشير إلى درجة استجابة مرتفعة؛ مما يدل على إدراك الطلبة لقيمة وأهمية ريادة الأعمال، بينما تباينت استجاباتهم بشكل واضح فيما يتعلق باتجاهاتهم نحوها، وجاءت استجاباتهم مرتفعة نحو معوقاتها.

وأوصت الدراسة: بعقد البرامج التدريبية والندوات داخل الجامعة للتوعية بثقافة ريادة الأعمال، وتكوين وحدات ذات طابع خاص تتولى رعاية رواد الأعمال من طلاب الجامعات.

٦- دراسة (المبيرك؛ والشيباني، ٢٠١٦) بعنوان: "منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية: جامعة الأميرة نورة نموذجاً". هدفت الدراسة دراسة الجهود التي بذلت في الجامعات السعودية لتحقيق منظومة ريادة الأعمال، إضافة إلى عرض تجارب وجهود جامعة الأميرة نورة في بناء منظومة ريادة الأعمال وذلك من خلال ثلاثة جوانب هي: الجانب الأكاديمي، والنشاط اللامنهجي، والدعم المساند، واستخدمت الدراسة أسلوب المسح المكتبي للعديد من المواقع الإلكترونية للجامعة السعودية (الحكومية - الخاصة).

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أنه من أصل ٣٥ جامعة (٢٦ حكومية، ٩ خاصة)، ٤١% لديهم مقررات لتعليم ريادة الأعمال، وأنه لا يوجد برنامج متخصص في ريادة الأعمال بالجامعات الحكومية، بينما تقدم جامعتين خاصة هما: الجامعة العربية المفتوحة، وجامعة عفت برنامج لريادة الأعمال لمرحلة البكالوريوس والماجستير.

وإن جامعة الأميرة نورة تقدم العديد من المقررات الدراسية ذات الصلة بالبناء المعرفي لريادة الأعمال في برامج أكاديمية عديدة سواء في مرحلة البكالوريوس أو الماجستير، كما أن لديها بنية تحتية مساندة لريادة الأعمال كنادي ريادة الأعمال الطلابي ومركز دعم وتطوير الأعمال المبتكرة.

وأوصت الدراسة: بضرورة تأهيل الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية على ريادة الأعمال، وكذلك بإنشاء أدلة عملية لكيفية صياغة وتصميم وإطلاق برامج متكاملة في مجال ريادة الأعمال.

٧- دراسة (خالد؛ والمليجي؛ وعبدالله، ٢٠١٧) بعنوان: "استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي". استهدفت الدراسة بناء استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي من خلال بيان واقع ثقافة ريادة الأعمال، وأهم المشكلات التي تواجهها بالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة، إضافة إلى تحديد مرتكزات الاستراتيجية المقترحة؛ لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة تدريس، وطلاب وطالبات بعض كليات جامعة حائل، وكان من أبرز نتائج الدراسة: تؤدي جامعة حائل دوراً مهماً

في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس، والطلاب من خلال وحدة ريادة الأعمال تحت مظلة وكالة الجامعة للتطوير الأكاديمي.

وأوصت الدراسة: من خلال الاستراتيجية المقترحة، والتي تضمنت السبل والآليات لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال بإنشاء حاضنات الأعمال، وتوفير ميزانية مالية مستدامة لدعم المشاريع الريادية لمنسوبيها، وتوفير كافة الخدمات المساندة لإعداد رواد الأعمال.

٨- دراسة (الدبوسى، ٢٠١٧) بعنوان: "رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال". هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم ريادة الأعمال، وإبراز فوائدها وسلبياتها ومخاطرها، بالإضافة إلى خصائص رواد الأعمال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومنهج دراسة الحالة للوقوف على رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال من خلال تحديد توجهاتهم المستقبلية بخصوص قطاع العمل، وكذلك التعرف على الدوافع التي تقف وراء الرغبة في إنجازهم لمشاريع ريادة الأعمال في المستقبل. وتم تطبيق الاستبانة على عينة من الطلاب.

ومن أبرز نتائج الدراسة: غياب مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة تبوك؛ فالطلاب يبحثون عن الأمان الوظيفي في القطاع العام بدلاً من التشغيل الذاتي والمبادرات الشخصية، وإن الرؤية المستقبلية للطلاب تجاه قطاع العمل تتعارض مع ثقافة ريادة الأعمال التي تتصف بروح المبادرة، وعدم الخوف من المخاطرة.

وأوصت الدراسة: بضرورة استحداث برنامج متخصص في ريادة الأعمال سواء في كلية إدارة الأعمال أو كلية المجتمع، وكذلك بإدراج مقرر في ريادة الأعمال في جميع التخصصات الجامعية بجامعة تبوك.

٩- دراسة (المخيزيم، ٢٠١٧) بعنوان: "واقع ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية". هدفت الدراسة التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومعوقاته، ومقترحات تنمية ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. واستخدمت المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس. ومن أبرز نتائج الدراسة: أن واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام جاء بدرجة متوسطة في مجالات: البيئة الداعمة، التعليم للريادة، حاضنات الأعمال، وأن معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام جاءت بدرجة عالية وكان أبرزها وجود موروثات ثقافية للتمسك بالوظائف الحكومية.

وأوصت الدراسة: بوضع مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال بكافة كليات جامعة الإمام، وكذلك تخصيص ميزانية سنوية لتحويل أفكار الطلاب إلى مشاريع، وإنشاء برامج لحاضنات الأعمال لدعم الطلاب الرياديين.

١٠- دراسة (الرميدى، ٢٠١٨) بعنوان: "تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - استراتيجية مقترحة للتحسين". هدفت الدراسة تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في المجالات الآتية: (الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وكذلك التعرف على المعوقات التي تواجهها في ذلك، وطرح استراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات

المصرية فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى، وتم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

ومن أهم النتائج التى توصلت إليها: لا توجد لدى الجامعات المصرية رؤية ورسالة واستراتيجية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وغياب التعليم الريادى بشكل كبير فى مختف التخصصات، عدم وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، ضعف الدعم الجامعى (المادى والمعنوي) لريادة الأعمال لدى الطلاب.

وأوصت الدراسة: بضرورة التوعية والتنقيف بأهمية ريادة الأعمال، وتخصيص الدعم المادى المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال، وتبنى القيادات الجامعية تشجيع الطلاب على ريادة الأعمال وغيرها من المتطلبات ضمن الاستراتيجية المقترحة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة فان دي زاندي (Van de Zande, 2012) بعنوان: "تعزيز ريادة الأعمال فى الجامعات". هدفت الدراسة إلى إبراز الطرق الفاعلة لتعزيز ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات، وتحديد ما إذا كانت هناك اختلافات فى اتجاهات الطلاب تجاه ريادة الأعمال فى جامعات مختلفة، وتحديداً جامعة أوترخت بهولندا، ومعهد ماساتشوستس بأمرىكا، والمعهد الدولى لتكنولوجيا المعلومات فى حيدر أباد بالهند.

وخلصت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن الأنشطة والفعاليات الريادية التى أقامتها الجامعات محل الدراسة تساهم فى بناء الوعى الريادى بين الطلاب والخريجين، تعدد المداخل والمناحى التى اتبعتها كل جامعة من الجامعات محل الدراسة لتعزيز الشركات الناشئة فى بدء التشغيل.

وأوصت الدراسة: بضرورة زيادة الجهود التسويقية التى تتعلق بالشركات الناشئة، وإنشاء خدمات التشبيك بين الخريجين الرياديين، والجامعة، والمستثمرين المحتملين، لتوفير المعلومات عن ريادة الأعمال، والتوسع فى إنشاء مسرعات وحاضنات الأعمال التى تحتضن الشركات الناشئة.

٢- دراسة كيلاسى (Kilasi, 2013) بعنوان: "دور التعليم العالى فى تعزيز التعليم الريادى: دراسة حالة الجامعات العامة فى تنزانيا". هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجامعات العامة فى تنزانيا، وخططها لتعزيز التعليم الريادى من حيث: السياسات، والمناهج الدراسية، وتصورات أصحاب المصلحة، واقتصرت الدراسة على اثنتين من الجامعات العامة فى تنزانيا، وتحديداً جامعة دار السلام Daressalam وجامعة مزومبى Mzumbe من خلال: تحليل السياسات والخطط والتقارير الصادرة عن كلا الجامعتين، بالإضافة إلى المقابلات الشخصية مع قيادات من الجامعتين.

وخلصت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن تعليم ريادة الأعمال فى الجامعات العامة ضرورى من أجل العمل على ازدهار البلاد، وإن أبرز معوقات تعليم ريادة الأعمال فى الجامعات المختارة أن مقررات وبرامج ريادة الأعمال تقع فى إطار كليات أو مدارس إدارة الأعمال، وإن ما يتم تقديمه من مقررات فى ريادة الأعمال يقع ضمن مقرر (إدارة الأعمال)، وقلة وجود مدرسين مدربين فى هذا المجال بالقدر الكافى، وافتقاد مقررات ريادة الأعمال الإطار البيدجوجى لعمليات التدريس.

وأوصت الدراسة: بضرورة تطوير تعليم ريادة الأعمال لطلبة الجامعات، وأن تشمل البرامج والمقررات الريادية جميع التخصصات الجامعية، وعدم حصرها في إطار كليات أو مدارس إدارة الأعمال.

٣- دراسة نيان وبكار وإسلام (Nian, Bakar, Isalm, 2014) بعنوان: "تصورات الطلاب حول تعليم ريادة الأعمال: دراسة حالة لجامعة بيرليس الماليزية". إنطلاقاً من الدور الذي تلعبه ريادة الأعمال ومساهمتها الحيوية في النمو الاقتصادي هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى من الدور الذي يلعبه التعليم الريادي في تحسين وتطوير المهارات الريادية للطلاب الذي يسعون لإطلاق مشاريعهم وأعمالهم الجديدة، استهدفت الدراسة الوقوف على الممارسات المتعلقة بتعليم ريادة الأعمال في جامعة ماليزيا بيرليس، وتصورات وإدراك الطلاب بخصوصها.

وخلصت الدراسة إلى نتائج من بينها: جاءت تصورات الطلاب إيجابية حول تعليم ريادة الأعمال؛ حيث أعرب الطلاب عن زيادة المستويات في المعارف، والمهارات الريادية، يساهم مركز الابتكار في الأعمال العلوم والتكنولوجيا في خلق بيئة الأعمال الريادية اللازمة لتعزيز التعليم الريادي لدى طلبة الجامعة.

وأوصت الدراسة: بتنوع طرق تدريس تعليم ريادة الأعمال، تقييم برامج تعليم ريادة الأعمال من خلال المؤسسة الجامعية بصفة مستمرة.

٤- دراسة ديفي وآخرون (Davey et.al, 2016) بعنوان: "تدريس ريادة الأعمال ودور الجامعات في التعليم الريادي: مقدمة لقضية محورية". شغلت مفاهيم مثل: الحزون الثلاثي (العلاقة بين التعليم العالي، والصناعة، والحكومة) الذي يساهم في تدعيم دور الجامعة في الابتكار، ومفهوم ريادة الأعمال، ومفهوم الجامعة الريادية الاهتمام السياسي والأكاديمي الكبير؛ إلا إنه لم تتم كتابة سوى القليل - نسبياً - عن دور الجامعات في تعزيز ريادة الأعمال، ومن ثم سعت هذه المقالة التمهيدية إلى التعرف على كيفية مساهمة الجامعات في خلق سياق داعم للتعليم الريادي.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن للجامعات دوراً حاسماً في تعليم ريادة الأعمال، على الجامعات تطوير برامجها ومناهجها وطرق تدريسها في مجال ريادة الأعمال لتصبح عملية بشكل أكبر، على الجامعات إشراك أصحاب المصلحة داخل الجامعة وخارجها وهم: أعضاء الهيئة التدريسية، وأعضاء نوادي الطلاب الرياديين، ورجال الأعمال، ورواد الأعمال الحاليين في خلق أنشطة ريادة الأعمال لتوليد المشاريع الريادية، وتكوين اتجاهات إيجابية والتحفيز نحو ريادة الأعمال.

٥- دراسة ويمنج وشون هانج وشياو هوا (Weiming, Chunyan, Xiaohua, 2016) بعنوان: "عشر سنوات من التعليم الريادي في الجامعات الصينية: التقويم، المشاكل، نظام البناء". هدفت الدراسة إلى الوقوف على التطور الذي لحق بتعليم ريادة الأعمال في الجامعات الصينية خلال عقد من الزمان من الفترة عام ٢٠٠٢ وحتى عام ٢٠١٢، واستعرضت ممارسات تعليم ريادة الأعمال في أربع جامعات صينية هي: جامعة تسينغهاوا، جامعة رنمين الصينية، جامعة هيلو نجيانغ، جامعة ونجو.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن تعليم ريادة الأعمال بدأ في الجامعات الصينية منذ عام ٢٠٠٢؛ حيث اعتمدت الصين ريادة الأعمال كخطوة ابتكارية في التعليم وتطور في وقت قصير حتى عام ٢٠١٢ عندما أصبح تعليم ريادة الأعمال إلزامياً في التعليم العالي، وإن التطور الذي شمل تعليم ريادة الأعمال كان تدريجياً من التركيز على نقل المعارف المتعلقة بريادة الأعمال إلى التركيز على المهارات، والقدرات

الريادية لدى الطلاب، وإن تعليم ريادة الأعمال شهد تغييرات عميقة فيما يتعلق بالأهداف، والمحتوى التعليمي، وغيرها من الجوانب الأخرى، إلا إنه يعاني من بعض المعوقات مثل: قصور المناهج الدراسية، وقلة وجود معلمين مؤهلين في هذا الميدان بالقدر الكافي.

وأوصت الدراسة: تصميم مناهج دراسية متكاملة لتزويد الطلاب بجميع التخصصات بالمعرفة والمهارات اللازمة، تطوير طرق وأساليب التدريس المرتكزة على نظام التدريب العملي.

٦- دراسة أفولابي وآخرون (AFOLABI et.al, 2017) بعنوان: "أثر التعليم الريادي على مبادرات التوظيف الذاتي لدى طلبة العلوم والتكنولوجيا النيجريين". هدفت الدراسة إلى بيان دور التعليم الريادي في إعداد ريادة الأعمال وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تساهم في النمو الاقتصادي في نيجيريا. من هنا حرص القائمون على النظام التعليمي في نيجيريا على تقديم التعليم الريادي في المدارس والجامعات الذي يستهدف توفير المعارف، والمهارات، والكفاءات الريادية، وإعداد الخريج النيجيري للاعتماد على الذات في خلق فرص العمل.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن التعليم الريادي في نيجيريا سياسة جديدة تستهدف تحقق النمو الاقتصادي في المجتمع، أن للتعليم الريادي أثر إيجابي على مبادرات التوظيف الذاتي وخلق فرص العمل بين عينة الدراسة.

وأوصت الدراسة: بضرورة تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف الحكومي إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل، تحفيز مبادرات التوظيف الذاتي بين الطلاب عن طريق منح جوائز ومساعدات ورعاية للطلاب الذين تتميز مشاريعهم الريادية بواقعية.

٧- دراسة جريس ودنيس (Greco & Denes, 2017) بعنوان: "عوائد تعليم ريادة الأعمال والتدريب للطلبة المهندسين". في ضوء التطورات الاقتصادية الحالية، والتي طرأت على قطاع التوظيف والتشغيل لم يعد امتلاك المعرفة النظرية كافي للخريجين الجدد، وإنما أصبح مطلوب من هؤلاء الخريجين - بشكل متزايد - أن يكسبوا المعارف والمهارات التي تزيد قابليتهم للتوظيف الذاتي مثل: استرداد المعلومات ومعالجتها، والاتصال وتقديم العروض، والتخطيط وحل المشكلات، وهو ما يستهدفه تعليم ريادة الأعمال، من خلال التركيز على المهارات الريادية كالمبادرة والمخاطرة، والاعتماد على الذات، والقدرة على إدارة وتخطيط المشروعات، وإتخاذ القرارات... وغيرها.

ولقد استهدفت الورقة العلمية وصف تكوين وتطوير عقلية تنظيم المشاريع والأعمال لدى الطلبة المهندسين، وفي ضوء ذلك اقترحت عدة خطوات شملت:

- ضرورة تدريس مقررات ريادة الأعمال وتشمل: إدراك الفرص، وتنمية الأفكار وتسويقها، وإدارة الموارد، واتخاذ القرار والمبادرة، بالإضافة إلى تدريس بعض التخصصات التجارية التقليدية مثل: التسويق، والإدارة، والمفاهيم المالية، ونظم المعلومات.

- تعزيز ريادة الأعمال العملية من خلال تنظيم زيارات وتدريب ميدانية للشركات وقطاعات الأعمال، لاكتساب الخبرة العملية، والوقوف على متطلبات سوق العمل والتشغيل المتغيرة باستمرار.

٨- دراسة ديفيسى ولينو (Deveci & Leino, 2018) بعنوان: "مراجعة أدبية لتربية لريادة الأعمال في إعداد المعلم". هدفت الدراسة إلى توفير مراجعة أدبية، وفحص للدراسات التي أجريت على تربية ريادة الأعمال في إعداد المعلم فيما يتعلق: بالمنهج، وتدريب المعلم، والاقتصاد والبطالة، والشخصيات الريادية، وأهمية المعلمين. إضافة إلى فحص توجهات، وتصورات، ووجهات نظر الطلاب، والمعلمين فيما يتعلق بتربية لريادة الأعمال.

وخلصت الدراسة إلى: أن إعداد المعلمين قبل الخدمة أداة فعالة لتزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تؤهلهم لنقل وتطوير المهارات الريادية للمتعلمين، وكذلك ضرورة تعدد الأساليب والنماذج والاستراتيجيات المستخدمة في تربية لريادة الأعمال للمعلمين.

وأوصت الدراسة: بضرورة تضمين تربية لريادة الأعمال في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، وتدريبهم على مهارات تربية لريادة الأعمال أثناء الخدمة وبخاصة معلمي التعليم الأساسي.

٩- دراسة الجامعات الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (LERU, 2019) بعنوان: "ريادة الأعمال الطلابية في الجامعات موجهة البحوث: من نشاط ظاهري نحو تيار جديد". مع تنامي الاهتمام بالاقتصاد القائم على المعرفة من خلال التركيز على إنتاج المعرفة وتوظيفها في شتى المجالات، برزت ريادة الأعمال وركزتها الإبداع، والابتكار، وحل المشكلات. وبالتالي فهي مفهوم أبعد ما يكون عن مجرد كونه تأسيس أعمال إلى كونه مفهوم يشمل المهارات والمواقف لخلق قيمة مضافة في المجتمع لدى الأفراد، لا أن يكونوا فقط أصحاب أعمال ومؤسسي شركات ناشئة، الأمر، الذي يتطلب إعداد الطلاب والباحثين وتزويدهم بتلك المهارات والمواقف الريادية.

وفي ضوء ذلك استهدفت الورقة تقديم رؤية الجامعات الأعضاء في الاتحاد الأوروبي LERU حول دور مؤسسات التعليم العالي والجامعات في تحفيز ودعم روح المبادرة لدى الطلاب، وتقديم أمثلة للممارسات الضرورية في مجال ريادة الأعمال، بالتركيز على دور الجامعات كإحدى دعائم النظام البيئي الريادي، من خلال تشخيص هذا الدور، وتقييمه، وتحسينه في ضوء عدة محاور من بينها: القيادة الجامعية، والموارد المالية، والبنية التحتية، وغيرها.

وتوصلت إلى نتائج من بينها: أن تصبح الجامعات بشكل متزايد القوة الدافعة لنجاح النظام البيئي لريادة الأعمال، ففي مجال القيادة الجامعية تتبنى رؤية واضحة للسلوك الريادي يترجم في شكل أنشطة منهجية ولا منهجية داخل السياسة التعليمية بالجامعة، إضافة إلى إنشاء منصب أو جهة مختصة بريادة الأعمال داخل الهيكل التنظيمي للجامعة وفي مجال الموارد المالية توفير الدعم المالي لتحويل الأفكار الريادية إلى أنشطة ومشروعات، وبناء علاقات وشراكات مع شركات رأس المال الجريء، وفي مجال البنية التحتية ضرورة الاهتمام بالتوسع في إنشاء حاضنات ومسرعات الأعمال في حرم الجامعة لمساعدة الطلاب في بدء المشاريع المبكرة.

التعقيب العام في الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات والبحوث العربية والأجنبية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة الحالية تم ملاحظة الآتي:

١- تنوع الدراسات السابقة في مجال الدراسة من حيث الشكل وطريقة المعالجة أكد على أهمية موضوع ريادة الأعمال؛ لكونها قوة اقتصادية واجتماعية تحفز وتدعم النمو الاقتصادي للدول هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تخلق فرص عمل بكافة المجتمعات. ومن هنا يبرز دور الجامعات كونها أحد المؤسسات الداعمة لثقافة ريادة الأعمال، والتي تسعى لإكساب الطلاب والخريجين السلوكيات والمهارات الريادية حتى يصبحوا رواد أعمال في مجتمعاتهم.

٢- اقتربت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة - بشكل جزئي - في مجموعة من النقاط وهي الاهتمام بمعرفة دور الجامعات في تنمية وتعزيز ريادة الأعمال سواء على المستوى العالمي كدراسة (Van de Zande, 2012)، ودراسة (Kilasi, 2013)، ودراسة (Weiming et.al, 2016). إما على المستوى العربي دراسة (أبو قرن، ٢٠١٥)، ودراسة (خالد وآخرون، ٢٠١٧)، ودراسة (المخيزيم، ٢٠١٧)، وعلى المستوى المصري دراسة (الرميدى، ٢٠١٨)، كما تشابهت الدراسة الحالية في عينتها الممثلة في طلاب الجامعات مثل دراسة (العنبيبي؛ وموسى، ٢٠١٥)، ودراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٦)، ودراسة (الدبوسى، ٢٠١٧)، ودراسة (Nian et.al, 2014).

٣- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهدافها وحدودها الموضوعية، والمكانية، والزمانية، وبالتالي لم يتم الحصول على دراسة تستهدف بشكل رئيس تقصى وتشخيص واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس. وهو ما يميز الدراسة الحالية ويؤكد الحاجة إلى إجراء دراسة علمية لموضوع الدراسة الحالية بالصورة التي تهدف إلى بيانها الباحثة.

٤- يمكن القول أن الدراسات السابقة ساهمت في بلورة فكرة الدراسة الحالية، رغم الاختلافات في الأهداف والحدود، وإن كان لتنوع الدراسات السابقة دوراً في تناول جوانب كثيرة تتعلق بالدراسة الحالية كالنثب من أهمية مشكلة الدراسة، وكذلك في تصميم أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة)، حيث تم الاستفادة من استبيانات الدراسات السابقة ذات الصلة، وأيضاً في تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تعتمد الدراسة الحالية المنهج الوصفي (المسحي)، والذي يتوافق مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وقد تم تعريفه بأنه: جهد علمي منظم للحصول على بيانات دقيقة عن الظاهرة المدروسة، يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع الدراسة أو عينة كبيرة منهم؛ بهدف وصف الظاهرة من حيث طبيعتها ووجودها، والمسح Survey هو أداة لجمع بيانات تصف خاصية أو أكثر من خصائص مجتمع معين. (جاي؛ وميلز، ٢٠٠٩: ٢٩٣)

وهذا المنهج يتحقق في الدراسة الحالية من خلال دراسة واقع الظاهرة، والتعبير عنها تعبيراً كلفياً أو كميّاً؛ فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة محل الدراسة، بينما التعبير الكمي يقدر حجم الظاهرة. وقد سارت الدراسة وفق هذا المنهج - بعد الانتهاء من إطارها المنهجي العام - وفق الإجراءات التالية:

- الإطار النظرى، واختص بتناول الأسس النظرية لثقافة ريادة الأعمال، من خلال استقراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة.

- الدراسة الميدانية، وفيها يتم إعداد أداة الدراسة الميدانية، وتحليل نتائجها وتفسيرها.

- عرض أهم نتائج الدراسة، وأهم التوصيات المتعلقة بتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس. وفيما يلي عرض كل محور من محاور الدراسة بالتفصيل:

الإطار النظري للدراسة:

يمثل الإطار النظري الخلفية العلمية التي اعتمدت عليها الباحثة في دراستها لمشكلة الدراسة الحالية، ويتمحور الإطار النظري لهذه الدراسة من خلال استعراض المحاور الثلاثة التالية:

- المحور الأول: مفهوم ثقافة ريادة الأعمال، والمفاهيم المتصلة به:

قبل استجلاء مفهوم ثقافة ريادة الأعمال، يجدر البدء بالمفاهيم المتصلة به، بل وتتداخل معه إلى حد ما، الأمر الذي يتطلب ضرورة الوقوف عليها، ومنها ما يلي:

أ- ريادة الأعمال: Entrepreneurship

بدأ ظهور مفهوم ريادة الأعمال من الناحية التاريخية في عام ١٧٥٥م على يد ريتشارد كانتيلون Richard Cantillon، وبدخول عقد الثمانينيات حدث ما يعرف بالثورة الريادية؛ حيث ظهر دور الريادة كمحرك لنمو اقتصاديات الدول، ومن ذلك الوقت حتى الآن شهد مفهوم ريادة الأعمال تطوراً كبيراً في دلالته ومرتكزاته؛ إذ لا يوجد إجماع على تعريف محدد لريادة الأعمال، بل يوجد عدد من التعريفات التي وردت في الأدبيات الأجنبية والعربية في هذا المجال من بينها:

يرى كانتيلون Cantillon أن ريادة الأعمال: هي القدرة على التوظيف الذاتي، أو العمل الحر أيا كان نوعه؛ لإنتاج سلعة أو خدمة مطلوبة في السوق. (Grecu & Denes, 2017:11)

وعرف شومبتر Shumpeter ريادة الأعمال بأنها: عملية ابتكار، وتطوير طرق وأساليب جديدة يتبناها الآخرون أو ما يسمى بالتميم الخلاق من خلال تدمير الأفكار القديمة، والأساليب غير الفعالة إلى أفكار جديدة وإبداعية. (Omoruyi et.al, 2017:11)

وأشار هيزرتش وبيترز Hisrich & Peters إلى ريادة الأعمال بأنها: عملية إيجاد شيء جديد، وذي قيمة، من خلال تخصيص الوقت والجهد اللازمين، وتحمل المخاطر المختلفة (المالية، والاجتماعية، والنفسية) المترتبة عليه؛ وبما يؤدي إلى استقبال المكافآت الناتجة من عوائد مادية، وتحقيق الرضا والطموح الشخصي. (Killias, 2013: 17)

وتصف جامعة أوهايو University of Ahio ريادة الأعمال بأنها: عملية حركية يمارسها الأفراد والجماعات تتضمن تحديد وتطوير وإضفاء رؤية للحياة، وقد تكون الرؤية فكرة مبتكرة، أو فرصة فريدة، أو طريقة أفضل لعمل شيء ما والنتيجة النهائية لهذه العملية هي إنشاء مشروع جديد تم تشكيله في ظل المخاطرة وعدم التيقن. (Eze & Nwali, 2012: 403)

وفي ذات السياق، عرفت جهات وهيئات عالمية معنية بمجال ريادة الأعمال على النحو التالي:

عرفها الاتحاد الأوروبي EU (في: أبو قرن، ٢٠١٣، ١١) بأنها: الأفكار، والطرق التي تمكن من إنشاء وتطوير نشاط ما عن طريق مزيج من الإبداع، والابتكار، والمخاطرة؛ لتحقيق قيمة مضافة وذلك ضمن مؤسسة أو شركة جديدة أو قائمة بالفعل.

وعرفها المرصد العالمي لريادة الأعمال GEM (في: السيد، وإبراهيم، ٢٠١٤: ٢٩٥) بأنها: أى جهد أو نشاط يبذله الفرد أو الجماعات؛ لإنشاء مشاريع وأعمال جديدة من قبل التوظيف الذاتي أو توسيع نشاط مؤسسة قائمة بالفعل.

فيما عرفها المركز الأمريكي للتعليم الريادي CELEE (في: مهناوى، ٢٠١٤: ٣٢٤) بأنها: إعداد الأفراد أو مجموعة من الأفراد وفقاً لمفاهيم ومهارات معينة؛ لإدراكهم الفرص التي يغفلها الآخرون، وتزويدهم بتوجيهات لإدارة الموارد المتاحة على قاعدة المخاطرة، وتزرع فيهم روح المبادرة لإطلاق وممارسة الأعمال.

وقدمت الأدبيات العربية إسهامها في تعريف ريادة الأعمال، فقد أشار الشميمري؛ والمبيرك (٢٠١١: ٢٢) إلى أن ريادة الأعمال في مفهومها المختصر تعنى: القدرة على إنشاء عمل جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة المحسوبة.

وقصد بها المخلافي (٢٠١٤: ٢٠) بأنها: مخاطرة واعية؛ لانتهاز فرصة فريدة؛ لإنشاء مشروع عمل متميز ونامي.

ويرى الكبير؛ والتويجى (٢٠١٦: ١٣٨) أن جوهر ريادة الأعمال مبنى على فكرة إنشاء وإدارة عمل حر يتسم بالإبداع، ويتصف بالمخاطرة، عبر تفعيل عدد من المهارات الذاتية، واستثمار الموارد المتاحة؛ بهدف تحقيق قيمة مضافة أو فاعلية اقتصادي واجتماعية للأفراد أو الجماعات في المجتمعات.

وعرف عبد الفتاح (٢٠١٦: ٦٣١) ريادة الأعمال بأنها: توجه ذاتي من قبل الفرد لإنشاء عمل خاص يديره، يعتمد بشكل أساسى على روح المغامرة والمخاطرة المحسوبة، ويسهم في إحداث وتطوير تنمية وطنية، ومستدامة.

وأوضح الباجوري (٢٠١٧: ٦) أن ريادة الأعمال تعنى: جملة من الخصائص والسلوك المتعلق بإنشاء الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل مخاطرها، واستغلال الفرص التي لم يتم استغلالها من قبل ذلك، وتحتاج إلى الإبداع في إدارتها.

وفي ضوء التعريفات السابقة حددت أبعاد ريادة الأعمال في ثلاثة محاور: هي كما ذكرها (متعب؛ وراضى، ٢٠١٠: ٢٣٧)، (الدغشيم؛ ومجد، ٢٠١٤: ٤٣) كما يلي:

- الابتكارية: وتتمثل في ابتكار حلول إبداعية أو استثنائية لحل المشكلات وتلبية الحاجات المختلفة من منتجات، وخدمات أو غيرها.

- المخاطرة: وتتضمن الرغبة في الحصول على الفرص الموجودة واستثمارها، بالرغم من عدم التيقن والتأكد من نتائجها.

- الاستباقية: وتشير إلى المبادرة والسبق في إدراك أو التقاط الفرص الجديدة التي تؤدي إلى تحقيق المكاسب الشخصية والتقدم.

وباستقراء ما سبق، يمكن استخلاص بعض النقاط المهمة وهي:

- إن تعدد وتنوع التعريفات لمفهوم ريادة الأعمال سواء في الأدبيات الأجنبية أو العربية، يعكس التطور الذي شمل المفهوم من حيث مركزاته ودلالاته؛ فمن التعاريف من يعدها استحداث طرق أساليب جديدة في جميع المجالات أو تطويرها، ومنها من يرى أنها البدء أو السبق في نشاط ما أو عمل جديد من خلال اكتشاف واستثمار الفرص المتاحة، والأخر يرى أنها التفرد بإنشاء مشروع جديد ينطوي على الإبداع، والابتكار ويتسم بالمخاطرة؛ لخلق قيمة مضافة سواء على الجانب الاقتصادي أم الاجتماعي للأفراد والمجتمعات.

- يمكن للدراسة الحالية تعريف ريادة الأعمال في ضوء ما تم استخلاصه من التعاريف السابقة بأنها: أى نشاط، أو طريقة تفكير تهتم بتأسيس وإدارة أعمال ومشروعات جديدة - في جميع المجالات -، وتنميتها بطريقة مبتكرة من خلال استكشاف واستثمار الفرص المتاحة، إضافة إلى الاستعداد لتحمل مخاطرها المحسوبة المترتبة عليها.

ب- ريادة الأعمال (الأهمية، والتحديات):

تعتبر ريادة الأعمال في الوقت الحالي واحدة من أفضل السبل؛ لتحقيق التنمية الوطنية المستدامة باعتبارها منبعاً كبيراً لإنشاء الأعمال، وترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمعات.

من هنا تتعدد فوائد ريادة الأعمال ومكتسباتها الاقتصادية والاجتماعية وما تحققه من مردود للفرد والمجتمع على حد سواء (Nian, Bakar & Lee, 2014:41)، (Davay, Hannon & Penaluna, 2016; 172:173)، (الباجوري، ٢٠١٧: ١١)، ويمكن توضيح أهم ملامح أهمية ريادة الأعمال فيما يلي:

- زيادة الدخل وتنويع مصادره، وإنشاء أنشطة اقتصادية متنوعة كبديل للاقتصاد غير الرسمي، واستحداث فرص العمل الجديدة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية.

- التقليل من ظاهرة البطالة، والحد من الفقر والمشكلات الاجتماعية التي ترافقه كالهجرة غير الشرعية، والجريمة والإرهاب وغيرها.

- فتح أسواق جديدة للسلع والمنتجات والخدمات بجودة نوعية وأسعار تنافسية، وتحفيز الاقتصاد الوطني بمشروعات جديدة، ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لشرائح وفئات المجتمع المختلفة وزيادة رفاهيتهم.

إضافة إلى ذلك، فإن ريادة الأعمال تعد محركاً أساسياً لتغيير ثقافة العمل والوظيفة في المجتمع عن طريق تغيير ثقافة العمل لدى الكثير من فئاته بتوجيههم نحو إيجاد بيئة جديدة للأعمال، وتعريفهم بوجود فرص عمل أخرى متاحة غير المتعارف عليها؛ مما يعزز ثقافة التوظيف الذاتي كبديل للعمل المكتبي أو للعمل بأجر لدى الغير أو بدلاً من انتظار وظيفة قد لا تأتي أصلاً. (محمد؛ ومحمود، ٢٠١٤: ٥٥١)،

AFO LABI, KAREEM, OKUB BANJQ, GUNBANJO & ANINKAN,)
(2017:44).

وعلى الرغم من تعدد التعريفات المتعلقة بريادة الأعمال، فإنه يكثر الخلط بين ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، في حين أن هناك فرقاً بين المفهومين؛ فريادة الأعمال تتميز بعدد من الصفات أهمها: الإبداع، والابتكار، والقدرة على تحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات، كما تتميز بالمخاطرة العالية، وإمكانية تحقيق ثروة مستمرة، ودائمة خلال زمن قياسي لا يتجاوز عادة خمس إلى عشر سنوات، على عكس المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تتصف بأنها غير ملزمة بأي إبداع أو ابتكار، وتتنشأ الأمان وتبتعد عن المخاطرة، وتهدف إلى توليد دخل مستمر ومرضى لمالك المشروع. (الشميمري؛ والمبيرك، ٢٠١١: ٢٥)، ومن ثمّ يمكن القول إن المفهومين مختلفين بالرغم من توافر عدد من الصفات التي يلتقيان بهما هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى رغم أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تمثل التجسيد الحقيقي للعمل الريادي، إلا إنها مجال وليس أساس لريادة الأعمال، أي أنها جزءاً مهماً منها.

وتواجه ريادة الأعمال عدداً من المعوقات والتحديات العامة، وهي كما ذكرتها دراسة (مهدي، ٢٠١٤: ١١٤ - ١١٧)، ودراسة (العنبي؛ وموسى، ٢٠١٥: ٦٢٨) كالتالي:

- القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، والموروثات الثقافية السلبية التي تحد من قيمة العمل الحر، وتعلي من التمسك بالوظائف الحكومية.

- المعوقات الإدارية، وتظهر في تعقد الإجراءات، والبيروقراطية والروتين، وقصور الكفاءات الإدارية، وضعف الدعم من صناعات القرار والقيادات.

- غياب القيادات الريادية القادرة على تحريك الأفراد والجماعات، وحثهم نحو استخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل؛ لتحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي.

-المعوقات المالية : نقص الدعم المالي، وضعف التمويل الكافي لأصحاب المشاريع الريادية.

أما فيما يتعلق بالمعوقات والتحديات المرتبطة بالتعليم، فقد أشارت دراسة (European Commission, 2008:9) ، ودراسة (عيد، ٢٠١٤: ١٥٦)، ودراسة (الشميمري؛ والمحميد، ٢٠١٦: ٩٣-٩٤) إلى ما يلي:

- النقص في المعرفة التي تتعلق بأساسيات ريادة الأعمال، وكذلك النقص في المهارات والاتجاهات المطلوبة للقيام بأعمالهم ومشاريعهم الريادية بنجاح.

- النقص في الأساتذة المتخصصين في مجال ريادة الأعمال، وغياب القدوات الريادية بين الطلاب.

- غياب التعليم القائم على الابتكار والإبداع، أو حتى العمل الحر، وغلبة التعليم التقليدي على العملية التعليمية، وغياب التعليم التطبيقي.

- ضعف تأهيل الأفراد على القيم الريادية كالابتكار والفاعلية الذاتية والمبادرة الشخصية؛ ولذلك فإن نسبة كبيرة من الخريجين غير مؤهلين التأهيل المناسب، وغير أكفاء للدخول في المشروعات الريادية سواء كانوا مبتكرين أو مديريين للمشاريع والأعمال.

وفي هذا السياق، توصلت دراسة الحشوة (٢٠١٢: ix)، ودراسة (Deveci & Leino, 2018: 129) إلى مجموعة من الإجراءات للحد من المعوقات التعليمية المرتبطة بريادة الأعمال تتمثل في الآتي:

- إدخال عناصر تتعلق بتعليم ريادة الأعمال على الخطة الاستراتيجية لوزارات التربية والتعليم، على أن تغطي هذه الخطة كافة مراحل التعليم، مع ضرورة التكاتف في تطبيق هذه الخطة الاستراتيجية مع الجهات المعنية بريادة الأعمال كالوزارات الأخرى، والقطاع الخاص.

- إدخال تعليم ريادة الأعمال إلى المدارس - بكافة مراحلها الدراسية وأنواعها - كجزء لا يتجزأ من مناهج التعليم، والأنشطة اللامنهجية، وتطوير طرق التدريس بالتركيز على المتعلم النشط، والتعلم خارج غرفة الصف، وغيرها.

- تعديل برامج إعداد المعلمين وتدريبهم - قبل الخدمة وفي أثناء الخدمة -؛ لإعداد وتدريب معلمين يكونون على دراية بالمعارف، والمهارات، والمواقف المرتبطة بريادة الأعمال.

- تعزيز خدمات التشبيك بين المعلمين والمربين؛ لتبادل الأساليب والمواد التعليمية، والممارسات الجيدة - بسرعة فائقة - في مجال تعليم ريادة الأعمال.

ج- رائد الأعمال/ الريادي: Entrepreneur

حينما يرد الحديث عن ريادة الأعمال، نجد أن ذلك المفهوم يرتبط غالباً بمفهوم رائد الأعمال؛ فكلاهما مترابطان ومتلاصقان، إذ يشكل رائد الأعمال أحد العناصر الرئيسة للعملية الريادية، فهو الشخص الذي يدير جميع أنشطتها وإجراءاتها، إضافة إلى كونه المحرك الأساسي للأعمال الريادية من خلال إدراكه لفكرة جديدة، وتحويلها إلى أعمال ومشروعات قابلة للتنفيذ.

ولقد عرف إيبي؛ ونوالى (Eze & Nwali, 2012: 402 - 403) الريادي بأنه: ذلك الشخص المبادر والمخاطر، وصانع الفرص، ومتخذ القرار، والمبدع والمبتكر، الذي يبنى عملاً مميزاً من لا شيء.

وورد مفهوم الريادي عند أوكورو (Okoro, 2015: 151) بأنه: أي فرد يمتلك نشاطاً تجارياً، ويديره ويخاطر به، إضافة أن لديه القدرة على تحديد الفرص التي لا يراها الآخرون، والتعامل معها وتحمل مخاطرها، بغرض تحقيق الربح.

وأشار أبو قرن (٢٠١٥: ١٠) إلى أن الريادي: هو شخص لديه القدرة على الابتكار والقيادة، واستغلال فرص الربح، وينظر إلى الأشياء من حوله بنظرة مختلفة عن الآخرين.

وتعرفه عبد العظيم (٢٠١٦: ٥٥٥) بأنه: شخص غير تقليدي، يقوم بالأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة، يظهر قدرة عالية على فهم ظروف البيئة المحيطة به، تمكنه من إدارة العمل وتحمل مخاطره، واستثمار كافة قدراته؛ لتوفير منتج أو خدمة جديدة مبتكرة.

وعرف المومني (٢٠١٦: ٨١٦) الريادي بأنه: الشخص الذي يمتلك القدرة على اكتشاف الفرص المتاحة وإدراكها، وتحمل مخاطرها للبدء بالمشروع، وتأمين المصادر والإمكانات اللازمة لتشغيله؛ بهدف إضافة قيمة إلى المنتج، أو الخدمة، أو الطريقة، وإيجاد ما هو جديد ومميز.

وعن تعريف رائد الأعمال الطلابي - مجال اهتمام الدراسة - فلا يوجد اختلاف في التعريفات السابقة التي ركزت على رواد الأعمال الممارسين الذين يملكون ويديرون شركات ومشروعات قائمة، ونظرائهم من الطلاب، ولكن خصوصية تعريف الطالب الريادي للأعمال تتمثل في أنه: "الطالب/ الطالبة الذي لديه فكرة إبداعية ابتكارية يركز فيها على ملكية فكرية، ويحاول من خلالها تأسيس شركته الناشئة Start up". (السيد؛ وإبراهيم، ٢٠١٤: ٢٩١)

في ضوء التعريفات السابقة يمكن القول إن رائد الأعمال هو شخص يعتمد مبدأ التغيير، والإبداع والابتكار، والمخاطرة واستثمار الفرص المتاحة؛ لتقديم أعمال وأنشطة جديدة اقتصادية وخدمية وغيرها، أو لتطوير القائم منها؛ لتحقيق عائد مادي إلى جانب مكانة شخصية في المجتمع.

وتكتسب خصائص الأفراد وسماتهم أهمية كبيرة؛ لما لها من الأثر في سلوكهم، وتوجهاتهم، وأدائهم؛ لذلك تبوأ سمات وخصائص رائد الأعمال مكاناً مهماً في أدبيات الفكر الإداري، والاقتصادي، والتربوي، على أساس أن هذه الخصائص والسمات تؤثر في سلوكيات رائد الأعمال، وأدائه للبدء بالعمل الريادي، أو إدارة مؤسسات الأعمال بطريقة ريادية (الشمري؛ والشراح، ٢٠١٦: ١٥)، أو بعبارة أخرى فإن لها الوزن الأكبر في تكوين رواد الأعمال باعتبارها عامل حاكم في تقديم المبادرات الريادية، وتشجيع الأداء الريادي في المجتمع. (عيد، ٢٠١٤، ١٠٠)

ولقد عرفت سلطان (٢٠١٦: ١٠) السمات الريادية بأنها: مجموعة من الصفات والقدرات والسلوكيات، التي يجب أن يمتلكها الشخص حتى يصبح ريادياً.

بينما عرفها المخيزيم (٢٠١٧: ١٢) بأنها: جملة المعارف، والمهارات التي يكتسبها رائد الأعمال، لكي يكون مؤهلاً للقيام بالمهام والأدوار المطلوب منه تنفيذها في إيجاد أنشطة جديدة، أو إدارة مشروعة بنجاح.

إضافة إلى ذلك، فقد تعددت الاجتهادات حول تحديد السمات والخصائص التي يتصف بها رائد الأعمال؛ حيث اعتبر البعض أن تلك السمات والخصائص من الممكن أن تشكل مخرجات التعلم لبرامج التعليم الريادي، وتبدي فيما يلي: (الحشوة، ٢٠١٢: ١٣) التخطيط والإدارة، والإبداع والابتكار، والاتصال والإقناع والتفاوض، والمخاطرة واتخاذ القرار، والتفكير الناقد والتحليل وحل المشكلات، والثقة بالنفس ومعرفة الذات والاستقلالية، والقيادة والمثابرة والدافعية.

أما البعض الآخر فقد اتفق على ضرورة توافر مجموعة من السمات والخصائص الأساسية التي تظهر في سلوكيات رائد الأعمال، والتي تؤهله لكي يكون متفرداً أو متميزاً عن غيره، يمكن إجمالها فيما يلي: (السكرانة، ٢٠٠٨: ٢٠-٢٢)، (الشمري؛ والشراح، ٢٠١٤: ١٥١)، (المومني، ٢٠١٦: ٨١٤)؛ (Okoro, 2015:101)

- التحكم الذاتي: وتعني أن الريادي شخص يعتمد على قدراته ومعارفه، لا يستسلم للعوامل البيئية الداخلية والخارجية المحيطة به، ولا يسمح لها بالسيطرة عليه، بل يكون قادراً على ضبطها والسيطرة عليها.

- الثقة بالنفس: ويقصد بها قدرة الريادي على أن يندفع بحماس لإنجاز وإدانة حركة العمل الذي يؤديه بنجاح، وهي أساس دال على ثقته بمهاراته وقدراته الشخصية، وبقدراته على التفوق والتميز، وإن لديه إمكانات كثيرة ومتنوعة تساعده على النجاح في مشروعه.

- الرغبة في الإنجاز: وتعنى أن الريادي شخص لديه الدافعية لتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز، وحب التميز، والرغبة الجامحة في النجاح؛ لذا فهو دائم الرغبة بزيادة مسؤولياته، وتطوير مهاراته.

- الاستقلالية وتحمل المسؤولية: وتتجسد في سعى الريادي إلى امتلاك زمام المبادرة في الأعمال وتنفيذ المهام المرتبطة بها، واتخاذ القرارات بنفسه بعيداً عن تأثيرات المحيطين، وتحمل مسؤولياتها بغض النظر عن النتائج.

- الميل نحو المخاطرة: وهي ميزة الأعمال الريادية؛ فالريادي يتسم برغبته في تحمل عنصر المخاطرة، والعمل في مواقف تتسم بعدم التأكد، كما أنه يستثمر الفرص الضائعة، ويتحمل المخاطر المحسوبة التي تساعده على تحقيق النجاح.

- الإبداع: وتعنى قدرة الريادي على التفكير المبدع، المبني على حل تحليل المشكلات، والتوصل لحلول جديدة أو فريدة لها، ويبرز الإبداع في مجموعة من الوسائل التي يبتكرها الريادي بهدف تقديم منتجات وخدمات ذات قيمة وفائدة للمستفيدين.

وفي المجال التربوي أشارت دراسة (محمد؛ ومحمود، ٢٠١٤: ٥٦٤)، ودراسة (العتيبي؛ وموسى، ٢٠١٥: ٦٣٣) إلى معايير المحتوى الوطني للتعليم الريادي الصادر عن جمعية تعليم الريادة في الولايات المتحدة الأمريكية، وما حددته من الخصائص والكفايات (الأساسية والفرعية) اللازمة لرائد الأعمال وهي:

- المهارة الريادية وتشمل (الاكتشاف، والموارد).

- الصفات الريادية وتشمل (القيادة، وإدارة الشخصية).

- مهارات الاتصال وتشمل (الاتصال، والتشبيك).

- المهارات الرقمية وتشمل (أساسيات وتطبيقات الكمبيوتر).

- مهارات الاقتصاديات وتشمل (الإدارية المالية، إدارة الموارد البشرية، إدارة التسويق، إدارة العمليات).

وفي هذا السياق تتفق الدراسة الحالية مع ما أشارت إليه دراسة مهناوى (٢٠١٤: ٣٣٣) بأنه من الصعب وضع إطار كامل ومحدد وثابت عن خصائص وسمات الرياديين – سواء في نوعها أو عددها –، فقد تضاف إلى هذه الخصائص والسمات التي ركز عليها الباحثون خصائص وسمات أخرى جديدة مع تجدد البحث في هذا المضمار.

أما فيما يتعلق بسمات وخصائص رائد الأعمال في المجتمع الطلابي، حيث يجرى تكوين السمات الريادية من خلال الخبرات، والتجارب التعليمية والعملية للطلاب في أثناء دراساتهم، فقد أظهرت الدراسات مثل دراسة: (حسنين، ٢٠١٦)، (سلطان، ٢٠١٦)، (النشمي، ٢٠١٧)، والتي قامت باختبار السمات الريادية لدى طلاب بعض الجامعات العربية، أن أهم السمات والخصائص المتوفرة بدرجة كبيرة لدى الطلبة، والتي جاءت كأحد المحددات التي تؤدي بهم أن يصبحوا ريادي أعمال المستقبل، جاءت مرتبة تنازلياً – من الأكثر توافراً إلى الأقل توافراً – على النحو التالي:

- تحمل المخاطرة، والإنجاز والاستقلالية، واقتناص الفرص، والمبادأة والابتكار. (حسنين، ٢٠١٦:

- التخطيط، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس، المبادرة والالتزام، التواصل مع الآخرين، الاستقلالية، تحمل المخاطرة، والحاجة إلى الإنجاز. (سلطان، ٢٠١٦: ١١٤)

- التحكم الذاتي، الاستقلالية، تحمل المسؤولية، تحمل المخاطرة، الإبداع، الحاجة إلى الإنجاز، والثقة بالنفس. (النشمي، ٢٠١٧: ١٤٨)، وهذا ما يزيد من إمكانية ممارستهم للأعمال والمشاريع الريادية، إذا ما توافرت لديهم مقومات البيئة الداعمة لريادة الأعمال، ومتطلباتها.

وباستقراء ما سبق يستخلص ما يلي:

- اتخذ مفهوم رائد الأعمال معاني متعددة؛ وفقاً للوجهة التي ينظر بها إلى رائد الأعمال، فهناك من عرف الريادي وفق أدواره ومهامه التي يضطلع بها كمالك أو مدير، بينما عرفه اتجاه آخر وفق طبيعة عمله فتم وصفه بأنه شخص يقدم منتجات أو خدمات جديدة، في حين ركز اتجاه ثالث على الصفات والخصائص التي يتميز بها الريادي عن غيره كمبادر، ومخاطر، ومبتكر ومستثمر للفرص.

- أن شخصية رائد الأعمال تتكون من مجموعة متداخلة من السمات والخصائص، تعكس المعارف، والمهارات، والأدوار التي تجعله أقدر على البدء بأعماله ومشاريعه الخاصة، وإدارتها بنجاح.

- أن هناك جملة من السمات والخصائص الأساسية التي يتميز بها رائد الأعمال، والتي يمكن اعتبارها بمثابة إطار لأي ريادي ناجح، إلا أن هذه السمات والخصائص لا بد أن تترجم إلى سلوك وممارسة يخدم العملية الريادية، وإلا فإن هذه السمات لن تضيف شيئاً لريادة الأعمال.

- أن إكساب الطلاب الجامعيين سمات وخصائص رواد الأعمال لا يكون عن طريق الطلاب أنفسهم، ولكن عن طريق برامج التعليم والتدريب بالجامعة، والتي تقوم بدور مهم في تحديد وتطوير الصفات الريادية للطلاب.

د- ثقافة ريادة الأعمال: Entrepreneurship Culture

ترتبط الثقافة في أذهان البعض بما يتصل بالأداب والفنون، فضلاً عن إلمام عام متنوع بأطراف هذه الآداب والفنون، وما هكذا يتم التعامل – هنا – مع مفهوم الثقافة التي تتعدد صور الاختلاف حوله بل يتعامل مع الثقافة باعتبارها طريقة تفكير وأسلوب حياة.

ولقد تناول البعض مفهوم ثقافة ريادة الأعمال على أنها: مجموعة المعارف، والمهارات، والقيم، والاتجاهات التي تدعم المبادرات الفردية، والتشغيل الذاتي، والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة؛ من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع. (العتيبي؛ وموسى، ٢٠١٥: ٦٢٨)

وعرفها عبد الفتاح (٢٠١٦: ٦٣٢) بأنها: مجموعة المعارف، والقيم، والاتجاهات، والمهارات التي تشجع روح المبادرة، والنشاط الريادي، والتشغيل الذاتي والعمل الحر؛ لتأسيس وتملك، وإدارة الأعمال والمشروعات وتطويرها من أجل رفع مستوى حياة الفرد والأسر والمجتمع.

وقصد بها خالد وآخرون (٢٠١٧: ٧٤) بأنها: مجموعة قيم وأسس ريادة الأعمال التي تسعى الجامعة لتأصيلها لدى الشباب الجامعي.

وفي ضوء التعريفات السابقة، حددت الدراسة الحالية تعريفها الإجرائي لثقافة ريادة الأعمال، والذي جاء على النحو التالي: يقصد بثقافة ريادة الأعمال: جملة المعارف، والمهارات، والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال اللازمة لطلبة جامعة السويس أثناء عملية إعدادهم الجامعي؛ ليبادروا إلى إنشاء مشاريعهم الجديدة والمبتكرة الخاصة بهم، وليمكنوا من مواجهة مخاطرها بدلاً من انتظار الوظائف الحكومية.

وفي هذا السياق، ذكر عبد الفتاح (٢٠١٦: ٦٦٣) عدداً من الخصائص لثقافة ريادة الأعمال أهمها ما يلي:
- تظهر ويتسع حجمها في مجالات العمل الخاص سواء كان عملاً فردياً، أو جماعياً على هيئة شركات أو مؤسسات أعمال.

- يعد التوظيف الذاتي محوراً أساسياً فيها؛ حيث يعتمد الفرد على نفسه في شؤون حياته، وأهمها استغلاله لخصائصه فيما يعود بالنفع، وتحقيق الربح والطموح الشخصي.

- المناخ السائد في المجتمع يشجعها، ويعطى الدافع المستمر لها حتى لو حدث فشل.

- تظهر باستمرار أنشطة غير تقليدية؛ نتيجة ظهور حاجات ورغبات جديدة، والتكيف معها أو التطلع والسعي لإشباعها.

- تزايد الأخذ بأنماط سلوكية جديدة كالمبادأة والاستقلالية، فضلاً عن المخاطرة وغيرها.

أما البعض الآخر فقد تناول مفهوم الثقافة الريادية Entrepreneurial Culture والتي عرفت على أنها: اتجاه اجتماعي إيجابي لتشجيع وتحفيز السلوكيات الريادية بين أفراد المجتمع، كالاستقلالية، والاستباقية، والمخاطرة، والإنجاز وغيرها؛ مما يساعد في حدوث تغيرات وابتكارات جديدة في المجتمع. (المبيرك؛ والجاسر، ٢٠١٤: ٢٥)

وأشار أبو قرن (٢٠١٥: ٢٢) إلى أن الثقافة الريادية: هي الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الريادي، والتي تمكنه من القيام بإنشاء المشروع الخاص به وإدارته بنجاح.

ويرى المخلافي (٢٠١٥: ٣٥) أن الثقافة الريادية: ثقافة ذات طبيعة معينة، تشجع الأفراد في المجتمع على المبادرة، وخلق المشاريع والأعمال الريادية، وممارسة السلوك الابتكاري، والعمل الحر بكفاءة واستقلالية.

وعرفها الدبوسي (٢٠١٧: ٢٣) بأنها: المجموعة أو المجتمع، عندما تتكرر صفات المبادرة، وتحمل المخاطرة، لدى مجموعة من الأشخاص أو يتقاسمها مجموعة من الأفراد في منطقة معينة.

وأورد في ذات السياق، أن الثقافة الريادية: هي الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام والمخاطرة، ويكافئ المبادرات والابتكارات الفردية والجماعية لكل مواطنيها؛ لتحقيق أرباح من خلال إنشاء أنشطة إنتاجية أو خدمية أو غيرها.

والجدير بالذكر، أنه لوحظ وجود تداخل بين مفهوم ثقافة ريادة الأعمال، ومفهوم الثقافة الريادية، وإن البعض يستخدمها على معنى واحد^(٢)، في حين أن هناك فرقاً بين المفهومين، بالرغم من وجود كثير من

(٢) انظر في ذلك: (الدبوسي، ٢٠١٧: ٢٣، المخيزيم، ٢٠١٧: ٦، بسام، ٢٠١٨: ٣٧٧).

الصفات التي يلتقيان بهما؛ فتقافة ريادة الأعمال تقوم على مجموعة من المعارف، والمهارات، والاتجاهات المرتبطة بالاستباقية، والابتكار، والمخاطرة وغيرها، وتكتسب عادة من خلال عمليتي التعليم والتدريب، ومن ثم فالتعليم محور أساسي في تحفيزها وتشجيعها، أما الثقافة الريادية فهي توجه اجتماعي إيجابي ينمو في سياق مجتمعي ما – البيئة المحلية والثقافية – يدعم الاستقلالية، والإبداع، والمبادرة وغيرها، ويبتعد عن السلبية لدى أفراد المجتمع نحو أعمال ومشاريع ريادة الأعمال.

ومن ثم فمفهوم ثقافة ريادة الأعمال مفهوم لا يتطابق تماماً مع مفهوم الثقافة الريادية، ولكنه يساعد في تنميتها وتطويرها؛ فالثقافة الريادية هي الأجواء الاجتماعية والمناخ المحيط الذي يشجع ممارسة ثقافة ريادة الأعمال، ويحفز أفراد المجتمع نحوها، وذلك عبر تبني مجموعة من السياسات والاجراءات الفاعلة

- المحور الثاني: الجامعة وبناء ثقافة ريادة الأعمال (المسارات – المجالات):

تعتبر الجامعة في مقدمة المؤسسات الداعمة لبناء وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال؛ حيث تمثل قمة النظام التربوي والتعليمي هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فالجامعة مؤسسة علمية وتنموية تسعى لإعداد العناصر البشرية ذات الكفاءات العلمية، والمهارات المختلفة اللازمة؛ لتلبية ومواكبة احتياجات المجتمع المتجددة في كافة المجالات.

ويمكن تناول مسؤولية الجامعة في بناء وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال من خلال الآتي:

١- **المسارات:** تتنوع المسارات العملية، ونواحي الممارسات التطبيقية التي يمكن بموجبها للجامعة أن تستجيب بكفاءة وفاعلية لدعم ثقافة ريادة الأعمال، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- تعلم ريادة الأعمال (التعليم الريادي) : Entrepreneurial Education

يعد تعليم ريادة الأعمال أحد المسارات الرئيسية في منظومة التعليم عامة، والجامعي خاصة في بناء وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، ويمكن استثمار التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال، ويمكن أن يمتد ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي.

ولقد تم تعريف تعليم ريادة الأعمال أو التعليم الريادي بأشكال مختلفة في سياقات أضيق وأوسع نطاقاً – تعكس وجهات النظر المختلفة في توضيح طبيعته أو خصوصيته-؛ فعلى المستوى الأضيق، ينظر البعض للتعليم الريادي باعتباره: عملية إعداد المتعلمين لعالم الأعمال أو بدء أعمال جديدة (Okoro, 2015:102)، كما ينظر إليه على أنه نموذج محدد أو مصمم من التعليم يساعد متلقيه على تأسيس أو إدارة مشروع عمل ما (AFLOLABI et.al, 2017:45)، وبالتالي فهذا التعريف لا يتجاوز تحضير وإعداد الأفراد لإنشاء الأعمال والمشاريع التجارية، ومن ثم فإنه يؤكد على عملية الاقتصار في تناول ريادة الأعمال على أنها مجرد إنشاء مشروع ريادي بهدف جني الثروة أو الربح. (Pounder, 2016:85)

أما على مستوى التعريف الأوسع، فقد تم تعريف التعليم الريادي بأنه: اكتساب طلبة الجامعة اتجاهات ومهارات التوجه نحو العمل الحر، والتوظيف الذاتي؛ وذلك لزيادة وعيهم بادراك الفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى تنمية الرغبة للمبادرة لدى الخريجين؛ لجعلهم

صانعي فرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الوسائل والطرق التي يستطيعون من خلالها تنمية مجتمعاتهم. (السيد؛ وإبراهيم، ٢٠١٤: ٢٨٢)

وعرفه أيوب (٢٠١٥: ٣١٦) بأنه: تدخل منظم يتم فيه استخدام استراتيجيات تعليمية متنوعة لإحداث تغيير في طرق وأساليب تفكير الدارسين واتجاهاتهم؛ بهدف إكسابهم المهارات الريادية التي تساعده على دخول مجال الأعمال بقدر متوازن من المخاطرة العقلانية، للبدء في أعمال ومشروعات تنمو وتزدهر وتضيف قيمة للمجتمع.

وتعرفه عبد العظيم (٢٠١٦: ٥٧٣) بأنه: وسيلة لإكساب طلاب الجامعة العديد من المعارف، المهارات، القدرات الريادية، وتأسيس بعض السمات والخصائص الشخصية التي تؤهلهم لاكتشاف الفرص التجارية، وإنشاء أعمال ومشاريع تجارية ناجحة، والاهتمام بفكرة العمل الحر؛ مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل، والحد من البطالة، وتحقيق التنمية الشاملة.

ويعرفه زنير Zenner (2018:71-72) بأنه: عملية منظمة لإكساب وتنمية الصفات والخصائص الريادية لدى الأفراد وتشمل: تحديد الفرص واكتشافها، وإدارة مخاطرها، والاعتماد على الذات، والإبداع والابتكار؛ لتحقيق الربحية والنمو المستدام.

وباستقراء التعريفات السابقة، يتبين الدلالات الواسعة لطبيعة التعليم الريادي، والذي يُعنى ببناء العقلية الريادية باعتباره عامل تغيير في طريقة التفكير تدفع إلى التصرف بروح المبادرة، بالإضافة إلى تنمية وتطوير السمات والخصائص الريادية التي يمكن استخدامها في جميع المجالات، ومن بينها مجال إنشاء وتطوير الأعمال والمشاريع الريادية في المجتمع.

وتتعدد الأهداف والمخرجات المتوقعة التي يسعى التعليم الريادي إلى تحقيقها، وهي كما ذكرتها الدراسات التالية (عيد، ٢٠١٤: ١٥٤؛ Bakar, 2019: 10; LERU, 2019: 10; European Commission, 2008; et.al., 2015:92; 10-11) تتمثل في:

- إمداد الطلاب بالمعارف المتعلقة بريادة الأعمال؛ ليكونوا قادرين على تحديد الفرص، وإنتاج أفكار جديدة، وإعداد وتطوير خطط الأعمال.
- إكساب الطلاب السمات والمهارات والكفايات التي تشكل الشخصية الريادية، مثل المبادرة، والمخاطرة، والاستقلالية، والثقة بالنفس، والإبداع، والقيادة وروح الفريق، وما إلى ذلك.
- تحفيز دافعية الطلاب، وزيادة وعيهم حول التوظيف الذاتي والعمل الحر كبديل متاح للتخفيف من حدة التهافت على الوظيفة الحكومية (المكتبية).
- مساعدة الطلاب على المشاركة الفعلية في الأنشطة الريادية، وغرس المهارات والكفايات بكيفية بدء المشروعات، وتخطيطها وتطويرها، وإدارتها بنجاح.
- بناء اتجاهات إيجابية لدى الطلاب تجاه ريادة الأعمال لبناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
- تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب من أجل تسهيل بناء وتطوير مجتمع ريادي.

- إيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي، وقطاع الأعمال، للمساهمة في المواءمة بين المخرجات الجامعية، ومتطلبات واحتياجات سوق العمل.

واستناداً لما سبق يمكن القول إن أهداف ومخرجات التعليم الريادي تتميز بالتنوع والترابط والشمول فيما بينها حيث إنها تسعى إلى بناء وتنمية شخصية الطلاب بصورة متكاملة عن طريق إكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة اللازمة لريادة الأعمال.

ب- الجامعة الريادية: Entrepreneurial University

يرتبط مسار تعليم ريادة الأعمال (التعليم الريادي) بمسار آخر هو الجامعة الريادية، التي اتجهت فيها التعريفات اتجاهات مختلفة، فمن التعريفات من يعرفها على بعض عوامل التشكيل والتحول، فالجامعة الريادية كما تراها (السيد؛ وإبراهيم، ٢٠١٤: ٢٩٢) هي: مفهوم يشير إلى جملة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من الجامعات، أهمها وجود بيئة محفزة للإبداع والابتكار، ناهيك عن السعي لتطوير هياكلها التنظيمية لتحقيق تطلعاتها في ذلك.

وفي ذات السياق تعرفها (عبد الوهاب، ٢٠١٨: ١٨-١٩) بأنها: الجامعة التي نجحت في التحول من نمط الجامعة التقليدية التي تركز على التدريس والبحث العلمي فقط إلى الجامعة التي نجحت في دمج الوظائف الجامعية من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع؛ لتؤدي دوراً ملحوظاً في دعم منظومة الابتكار وريادة الأعمال.

وهناك من ركزوا على تعريفهم للجامعة الريادية على عرض الأهداف والأدوار، فوفقاً لما قدمته (جامعة دار العلوم، ٢٠١٦: ٧٤) فهي مصدر بناء اقتصاد قوى يقوم على أهم الموارد وهي العنصر البشري، ويسهم في تحقيق التنمية المستدامة للبلاد من خلال دورها في تنمية الروح الريادية لطلابها والعاملين بها على أن يكونوا رياديين ناجحين.

ويعرفها المومني (٢٠١٦: ٨١٧) بأنها: الجامعة التي تحقق دوراً في تحقيق النشاطات المتعلقة ببدء الأعمال والتخطيط لها، وتنظيم وتطوير المشاريع داخلها، أو بعبارة أخرى تسعى لخلق فرص عمل جديدة لطلابها وخريجها، وتساعدهم على إنشاء مشاريع ابتكارية منتجة.

وتنتقل فكرة الجامعة الريادية من خلال نموذج التجديد الثلاثي الحلزوني Triple Helix أو ما يعرف بثلاثية الإبداع، وهو نموذج يرى أن عمليتي الابتكار والإبداع – كأحد أبعاد ريادة الأعمال – تتطلب التعاون بين المجالات المؤسسية الثلاث: الجامعة، والصناعة، والحكومة في مراحل مختلفة من عملية إنتاج ونقل التكنولوجيا والمعرفة؛ لتحفيز عملية الإبداع والتطوير، وبذلك فإن الجامعة ضمن هذا النموذج الإبداعي تبرز مساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة للبلاد. (Vande Zani, 2012: 23-24)، (Grecu&denes, 2017:4).

ومن ثم يتطلب هذا النموذج الإبداعي التحول في دور الجامعة من التركيز على الوظيفة إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل في السوق، وبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي عبر بناء شراكات حقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات: العامة والخاصة، والخريجين، ونقل التقنية والمعرفة في مجالات ريادة الأعمال، وذيوع التعليم التطبيقي القائم على الإبداع والابتكار، والقيادة الجامعية الواعية بالتوجه نحو ريادة الأعمال. (جامعة دار العلوم، ٢٠١٦: ٧٥ – ٧٧)

ولقد بينت دراسة (محمد؛ ومحمود، ٢٠١٤: ٥٦٧) أبرز العناصر التي تجعل الجامعة موجهة نحو تنمية ريادة الأعمال، والتي تتمثل بإيجاز فيما يلي:

- الاستراتيجية، وتعنى وجود هدف إستراتيجي لريادة الأعمال بالجامعة، وذلك من خلال دعم من أعلى إلى أسفل.

- الموارد، وتعنى أن يكون تمويل ريادة الأعمال جزء من ميزانية الجامعة.

- البنية التحتية، وتعنى وجود هيكل مخصص لريادة الأعمال، ومرافق خاصة كحاضنة الأعمال، ومراكز الابتكار والتميز.

- التعليم للريادة، من خلال دمج التعليم لريادة الأعمال تدريجياً في المناهج، واستخدام أساليب تربوية متنوعة لتدريس ريادة الأعمال.

- الدعم، من خلال تعزيز مشاركة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين لدعم المشاريع الريادية بالجامعة.

- التقويم ويعنى رصد وفحص الأداء لأنشطة ريادة الأعمال، وتقييمه لتحسينه وتطويره بانتظام واستمرار.

وفي ذات السياق، حدد كلاً من (Davey et.al, 2016:173)، و(عبدالوهاب، ٢٠١٨: ١٨) جملة من العناصر يمكن من خلالها اعتبار الجامعة ريادية، من بينها:

- تبنى التعليم الريادي كجزء لا يتجزأ من التعليم في جميع كليات الجامعة، من خلال دمج التعليم القائم على الإبداع وابتكار في المقررات والمناهج الدراسية.

- إظهار التزام ومسؤولية أوسع لتنمية الشخصية الريادية لدى جميع المنتسبين إليها (طلاب، خريجين، أعضاء هيئة التدريس، العاملين).

- تشجيع النشاط الريادي بطريقة مؤسسية عبر وسائل عدة ومن ذلك: الحاضنات الجامعية، مراكز التميز لريادة الأعمال، الأندية والشركات الطلابية... وغيرها.

- تعزيز الشراكة – داخل الجامعة وخارجها – والانخراط بنشاط مع أصحاب المصلحة الداعمين لريادة الأعمال.

- إنشاء تنظيم داخل هيكل الجامعة مسئول عن ريادة الأعمال، وتنفيذ التغييرات التنظيمية اللازمة لذلك.

واستناداً على ما سبق يمكن القول، بأن الجامعة الريادية تتميز بوجود بيئة جامعية محفزة لثقافة ريادة الأعمال – سواء داخلها وخارجها –، وبذلك تسهم في تحقيق التنمية المستدامة للبلاد.

٢- **المجالات:** تتنوع المجالات التي تعمل الجامعة من خلالها على بناء وتنمية ريادة الأعمال كفكر وثقافة داخل الجامعة وفي محيطها المجتمعي، والتي يمكن أن تأخذ أشكال عديدة تشمل: المجال الأكاديمي والأنشطة اللامنهجية، بالإضافة إلى مجال الخدمات المساندة (Davey et.al., 2016; Gracia, Seoane & Gracia, 2017; LERU, 2019)، ولا يقل دور كل مجال أهمية عن المجال الأخر، وإنما هي أدوار متداخلة ومتراصة ومتكاملة، ويمكن إظهارها بالتفصيل فيما يلي:

أ- المجال الأكاديمي والأنشطة اللامنهجية: ويشمل هذا المجال: برامج ومقررات ريادة الأعمال، ونواتى ريادة الأعمال، والأسبوع العالمي لريادة الأعمال، وفيما يلي تفصيل ذلك:

- برامج ومقررات ريادة الأعمال: تعتبر برامج ومقررات ريادة الأعمال آلية رئيسة فى إعداد وتدريب الطلاب على المعارف، والمهارات، والسلوكيات المتعلقة بريادة الأعمال، وتعرف (السيد، وإبراهيم، ٢٠١٤: ٢٨٢) برنامج ريادة الأعمال على أنه: أى خطة تعليمية تستخدم لتطوير مواقف ريادة الأعمال، والمهارات، والكفاءات؛ من أجل توضيح الأعمال والأنشطة المتعلقة بريادة الأعمال، والمستهدف تنفيذها خلال فترة زمنية محددة، وكذلك الأشخاص المنوطين بالتنفيذ، والموارد المطلوب توافرها.

وقد أشارت دراسات عديدة كدراسة (عيد، ٢٠١٤، المخلافي، ٢٠١٤، المبيرك؛ والجاسر، ٢٠١٤) إلى أن مرور طلبة التعليم الجامعي خلال مسيرتهم التعليمية ببرامج ومقررات فى ريادة الأعمال يخلق الرغبة والاستعداد لديهم لإنشاء مشاريع اقتصادية خاصة بعد التخرج من الجامعات، وأن نسبة إنشاء المشاريع الخاصة للذين يدرسون برامج ومقررات ريادة الأعمال تصل إلى أربعة أضعاف النسبة للذين لا يدرسون ريادة الأعمال، كما أن الدخل المتوقع لهم يتزايد بما يتراوح من ٢٧ إلى ٦٢% عن دخل الذين لا يدرسون مقررات وبرامج الأعمال؛ ويعزى ذلك إلى قدرة هذه البرامج والمقررات الدراسية فى تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو الريادة والعمل الحر بين الطلاب.

من هنا جاء اهتمام العديد من جامعات دول العالم بإدخال برامج ومقررات متخصصة فى ريادة الأعمال؛ حيث ارتفع عدد الكليات التى تدرس برامج ومقررات ريادة الأعمال، إضافة إلى إنشاء أقسام علمية تختص بريادة الأعمال فى جوانبها المختلفة.

فعلى المستوى العالمى أشارت دراسة ونكل وآخرون (فى: المخلافي، ٢٠١٤: ٨٢) إلى أن بفحص برامج ومقررات ريادة الأعمال فى التعليم العالى فى (٣٢٠) جامعة فى (٦٠) دولة حول العالم، تم التوصل إلى أن (١٨٤) جامعة من الجامعات محل الدراسة أى بنسبة (٥٧.٣%) تقدم برامج ومقررات ريادة الأعمال فى إطار كليات إدارة الأعمال، بينما (٣٤) جامعة بنسبة (١٠.٦%)، تقدم برامج ومقررات فى أقسام خاصة بريادة الأعمال أو أقسام المشاريع الصغيرة، وإن (٢٢) جامعة بنسبة (٩.٩%) تقدم برامج ومقررات ريادة الأعمال من خلال مراكز ريادة الأعمال، بينما (١٦) جامعة أى بنسبة (٥%) تقدم برامج ومقررات ريادة الأعمال فى كليات وأقسام أخرى كالهندسة، ونظم المعلومات، والعلوم الصحية، والفنون والموسيقى.

وعلى المستوى العربى - تحديداً المملكة العربية السعودية - قامت دراسة (المبيرك، والشيبانى، ٢٠١٦: ٤٤) بمسح مقررات وبرامج ريادة الأعمال فى بعض الجامعات السعودية الحكومية والأهلية، وتوصلت إلى أنه من أصل (٣٥) جامعة (٢٦) حكومية، و(٩) أهلية، و(٤١%) فقط لديه مقررات لتعليم ريادة الأعمال وكذلك أشارت دراسة (خالد وآخرون، ٢٠١٧: ٧٠) إلى أن (٧%) فقط من مؤسسات التعليم الجامعى السعودى بدأت تدريس مقررات ريادة الأعمال فى بعض كلياتها، بينما على مستوى دولة نامية كالهند، وصلت النسبة إلى (٤٩%)، وفى المكسيك (٢٧%)، وفى البرازيل (٢٦%).

أما على المستوى المصرى فقد ذكرت دراسة (بسام، ٢٠١٨: ٣٨٥ - ٣٨٦) أن هناك غياب واضح لبرامج ومقررات التعليم الريادى الجامعى، يتمثل فى عدم دمج التعليم للريادة فى المناهج الدراسية، وكذلك عدم وجود مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال بشكل كبير، وهو ما يعكس قصور

اهتمام الجامعات المصرية بتعليم ريادة الأعمال عبر إقرار خطط وبرامج ومقررات دراسية في نظمها التعليمية والأكاديمية.

وفيما يتعلق بمحتوى البرامج والمقررات الجامعية التي تقدم في مجال ريادة الأعمال، فقد أشارت دراسة (المبيرك؛ والجاسر، ٢٠١٤: ٢٦)، (المخلافى، ٢٠١٤: ٨٨) أن من أبرز النماذج التي يمكن اعتمادها في هذا السياق، نموذج Potter أو ما يعرف بنموذج (5E) ويشتمل على عدة عناصر لا بد أن يركز عليها أى برنامج لريادة الأعمال، وهى: عنصر البيئة المحيطة، وعنصر الاقتصاد، وعنصر رواد الأعمال، وعنصر المشروع وهو بمثابة القلب لأى برنامج دراسى فى مجال ريادة الأعمال، وعنصر ممارسة ريادة الأعمال.

أما فيما يتعلق بطبيعة هذه البرامج والمقررات، تمت الإشارة إلى أنها يجب أن تتضمن المحاور الآتية: (الحسينى، ٢٠١٥: ١٢٧٢)

- محور ما: ويهدف إلى توضيح الهدف من تعليم ريادة الأعمال، والمتمثل في توفير قاعدة من المعارف والمعلومات المتعلقة بإنشاء وإدارة مشروع جديد.

- محور كيف: ويهدف إلى التعرف على وسائل وطرق تعليم ريادة الأعمال، وتشمل اكتساب القدرات والمهارات اللازمة لتطوير المشروع.

- محور من: ويهدف إلى التعرف على الأفراد المتعاملين مع ريادة الأعمال، ويشمل تعزيز الشبكات والاتصالات للمشروعات الريادية.

- محور متى: ويهدف إلى القيام بالموقف الصحيح فى مختلف مجالات الريادة.

وفى هذا الإطار، تعد خبرة كلية بابسون Babson College بالولايات المتحدة الأمريكية – من أفضل عشرة جامعات على مستوى العالم فى تدريس تخصص ريادة الأعمال – من أبرز الخبرات المتميزة فى مجال التعليم لريادة الأعمال ، ومن بين تلك المقررات التعليمية والتي تدرس فى إطار برامج وأقسام ريادة الأعمال بالكلية ما يلى: أسس إدارة وريادة الأعمال، الأساليب الكمية لتحليل الأعمال، قانون الأعمال، تكنولوجيا المعلومات، مبادئ التسويق، تكامل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، استراتيجية حل المشكلات، القيم والثقافة،.... وغيرها.

ويتم تقديم هذه المقررات التعليمية بشكل إجبارى أو اختياري سواء فى المرحلة الجامعية الأولى أو فى مرحلة الدراسات العليا، وتهدف تلك المقررات إلى تطوير القدرات والمهارات الأساسية لإنتاج الأفكار، والتعرف على الفرص الريادية وتحديدها، واكتساب الموارد والإدارة الريادية الأمر الذى يسهم فى تعليم الطلاب طريقة التفكير والتصرف بطريقة ريادية. (فى: عبد العظيم، ٢٠١٦: ٥٩٥ – ٥٩٦)

أما دراسة جريس ودينيس (1: Greco & Denes, 2017) فقد أشارت إلى أن المقررات الدراسية لبرامج ريادة الأعمال يجب أن تشمل: إدراك الفرص وتنمية الأفكار وتسويقها، وإدارة الموارد وإتخاذ القرار والمبادرة، بالإضافة إلى تدريس بعض التخصصات التجارية التقليدية مثل: التسويق، والإدارة، والمفاهيم المالية، ونظم المعلومات.

ويتصل بمحتوى برامج ومقررات تعليم ريادة الأعمال، الأساليب وطرائق التدريس المستخدمة في برامج ريادة الأعمال، وفي هذا الصدد تؤكد الدراسة أن طرق وأساليب التدريس لمقررات ريادة الأعمال تعد من العوامل المهمة لتحديد فعالية هذه المقررات، إلا إن هناك من الدراسات كدراسة (Europe Commission, 2008: 38-39)، ودراسة (Pounder, 2016: 85) أشارت إلى قصور طرق وأساليب تدريس برامج ومقررات ريادة الأعمال، وإنها تقدم للطلبة دون ربطها بواقع عالم الأعمال، ومن ثم فإنها تعد أحد أسباب ضعف فاعلية تعليم ريادة الأعمال في الجامعة.

وفي ذات السياق، بينت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٥: ١٤٣) بأن هناك نهجين لتعليم مقررات ريادة الأعمال نهجاً تقليدياً (من أعلى إلى أسفل)، ونهجاً بناءً من (أسفل إلى أعلى)؛ فالنهج التقليدي يشمل الأساليب النظرية مثل: المحاضرات والندوات، ويعتمد التلقين واسترجاع المعلومات، وتقتصر وظيفة المعلم الرئيسية فيه على تقديم المعارف إلى الطلاب، وقد انتقد هذا النهج كونه وسيلة تعليم سلبي، حيث يركز كثيراً على مهارات بدء الأعمال والمشاريع الجديدة، مع عدم التركيز على تطوير سمات، ومهارات، وسلوك المبادرة، أما النهج البناء يشمل الأساليب العلمية، والتعلم عن طريق الفعل، ويركز على الأنشطة الديناميكية الموجهة نحو هدف معين، كما أنه يعزز مشاركة الطلاب في بناء المعرفة عن طريق تنويع الممارسات التدريسية، والاستراتيجيات التعليمية التي تمكنهم من المعرفة المرتبطة بريادة الأعمال.

ومن بين الأساليب وطرق التدريس غير التقليدية لتعليم مقررات ريادة الأعمال والتي أكدت عليها دراسات (Weming et.al., 2016: 204-205; Pounder, 2016: 85; Deveci & Leino, 2018: 125-)، والتي تؤدي إلى زيادة التدريب العملي، والخبرة العملية للطلاب: دراسات الحالة، وزيارة موقع العمل، والحديث مع رواد الأعمال، والمحاكاة على النماذج والمشروعات والشركات الناجحة، والألعاب ولعب الأدوار، هذا بالإضافة إلى طريقة التعلم التجريبي، وهي طريقة تركز على المتعلم؛ لكونها تمكنه من توفير المعرفة والمهارات الريادية من الخبرة المباشرة، حيث يشارك المتعلم في تنفيذ الأنشطة، وإجراء التجارب، وكذلك طريقة التعلم القائم على حل المشكلات، حيث يتم استخدامها؛ لتطوير مهارات الطلاب لحل المشكلات أو تنظيم المشروعات، وتشمل هذه الطريقة الأنشطة والمهام التي يزيد فيها المعلم من تفكير الطلاب، واستكشاف ما يحتاجونه من معرفة وتطوير المهارات لتحقيق أداء عال في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال.

في ضوء ما سبق يتضح أن تضمين برامج ومقررات دراسية لريادة الأعمال على مستوى الجامعة أمر أساس لطلبتها؛ لأنه يعدهم ويزودهم بالمعارف والمهارات الأساسية لممارسة ريادة الأعمال على أرض الواقع هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى ضرورة إلا يقتصر هذا الأمر على كلية بعينها -كليات إدارة الأعمال والعلوم الإدارية - دون كليات الجامعة الأخرى؛ لأنه يؤدي إلى تهميش احتياجات الطلاب من خارج إدارة الأعمال، ويجعل المسؤولية قاصرة عليها مع أنها مسؤولية مشتركة لجميع الكليات والتخصصات الجامعية.

كما يتضح ضرورة استخدام طرق وأساليب تدريسية، واستراتيجيات تعليمية فعالة للبرامج والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، والتي تركز على المتعلم وتجعله نشيطاً وفعالاً، وتجعل المعلم يؤدي دور الميسر في العمل في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال.

- **الأنشطة اللامنهجية:** على الرغم من أهمية برامج ومقررات ريادة الأعمال، فإن نجاح ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة يتطلب وجود أنشطة لا منهجية أى خارج البرامج والمقررات الدراسية يساعد فى تدعيمها وتحولها إلى ممارسة عملية، وأنشطة واقعية ومميزة فى مجال ريادة الأعمال، وبذلك يتكامل دور الأنشطة اللامنهجية مع دور البرامج والمقررات الدراسية فى منظومة واحدة، ومن بين هذه الأنشطة اللامنهجية ما يلى:

- **نوادى ريادة الأعمال:** تمثل نوادى ريادة الأعمال المنصة التى تجمع طلاب الجامعة ممن تتوفر لديهم السمات والخصائص الريادية لتبادل الآراء لتطوير الأفكار الريادية فيما بينهم.

وتعرف أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا نوادى ريادة الأعمال بأنها: مجموعة ديناميكية تشمل طلاب الجامعة، وأعضاء هيئة التدريس، ورجال وسيدات الأعمال، والمهتمين بالابتكار وريادة الأعمال من سائر فئات المجتمع معاً لنشر ثقافة العمل وريادة الأعمال. (asrt.Sci.eg/ar/index.php/grants-3/eclub), (asrt.sci.eg/ar/index.php/asrt-departments-2/units/e-club)

ويمكن تحديد الملامح العامة لنوادى ريادة الأعمال من حيث الأهداف والأنشطة فيما يلى:

الأهداف: تهدف نوادى ريادة الأعمال تحقيق بعض الأهداف مثل:

- نشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال فى جميع أنحاء المجتمع الجامعي.
- تعزيز مفهوم ريادة الأعمال ومقومات المشروع الريادى بين الطلاب.
- تشجيع التفكير الريادى، وصقل السمات الريادية لدى المحتضنين للمشاريع الريادية.
- بناء حراك ريادى بين جنابات المجتمع الجامعي.
- تشجيع تكامل وتعاون الأعضاء أصحاب الأفكار المبتكرة مع الممولين والمستثمرين فى مشاريع ريادية.
- صقل السمات والمهارات الريادية لدى المحتضنين للمشاريع الريادية.
- الأنشطة:** ترفع نوادى ريادة الأعمال شعار: أنا أبداع، أواجه المخاطر، أتحين الفرص، وأنا رائد أعمال، ومن ثم تقوم بسلسلة متواصلة من الأنشطة والفعاليات تشمل ما يلى:
- إنشاء أسر طلابية – فى جميع كليات الجامعة – لريادة الأعمال.
- إقامة مسابقة لريادة الأعمال لطلاب الجامعة سنوياً **Ideation Camp**.
- عقد أسبوع لريادة الأعمال فى الجامعة.
- وجود ممثلين عن النادى فى جميع الكليات.
- تقديم برامج تدريبية مبتكرة فى مجال الريادة تعتمد التعليم القائم على الممارسة، والتفاعل والإبداع للأعضاء.

- الأسبوع العالمي لريادة الأعمال: يُعد الأسبوع العالمي لريادة الأعمال أهم وأكبر ملتقى دولي في مجال لريادة الأعمال للاحتفاء برواد الأعمال، والمبدعين، والمبتكرين على مستوى العالم؛ لتنمية وتحفيز روح المبادرة لدى أصحاب الأفكار المبتكرة. (العطيشان، ٢٠١٨)

ويعقد هذا الأسبوع سنوياً خلال شهر نوفمبر على مستوى دول العالم منذ عام ٢٠٠٨، ومن ذلك الحين وهو يشهد إقبالاً متزايداً من المتحمسين والمبدعين والمبتكرين في مجال ريادة الأعمال على الأنشطة والفعاليات المصاحبة لهذا الاحتفال السنوي، والتي تشمل: تنظيم المسابقات، عقد الندوات والجلسات الحوارية، والمحاضرات التنقيفية بموضوع ريادة الأعمال.

ب- مجال الخدمات المساندة: وتتمثل في مجموعة من التسهيلات والخدمات التي تقدم للمبادرين ورواد الأعمال والتي تساعدهم في خلق فرص مشاريع جديدة، والانطلاق بها وتطويرها، ومن بينها حاضنات الأعمال.

حاضنات الأعمال Business Incubators: تعتبر حاضنات الأعمال إحدى المرتكزات الأساسية لتأسيس، ونمو، ونجاح المشروعات الريادية؛ حيث يتمثل هدفها الرئيس في احتضان الرياديين وأفكارهم، وتحويل هذه الأفكار إلى مشاريع وأعمال ريادية.

ويعرف أوباجي، وأونيميريل، وأولجي (Obaji, Onyemereal & Olugu 2015: 1628) حاضنة الأعمال بأنها: برنامج يهدف إلى رعاية ومساعدة الشركات الريادية الناشئة في إثبات ذاتها، من خلال تقديم مجموعة من خدمات الدعم اللازمة حتى تصبح قوية وناضجة بدرجة كافية لتخرج من الحاضنة وتزدهر من تلقاء نفسها.

ويعرفها فان دي زاندي (Van de Zande, 2012: 29:30) أنها: حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات المساندة للمبادرين وأصحاب الأفكار الإبداعية الذين يرغبون في البدء في مشاريعهم الريادية أو إنشاء شركاتهم الجديدة، وخصوصاً في مرحلة التأسيس الأولى التي تحتاج إلى حضانة ورعاية.

فيما تعرفها (أبو المجد، ٢٠١٥: ٣١٠-٣١٢) بأنها: إطار تنظيمي يتبنى ويحضن الأفكار المبتكرة والأعمال الريادية، ويوفر الحماية اللازمة لها من أي مخاطر تتعرض لها، ويمدها بالطاقة المستمرة لغرض الإدامة.

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن القول، أن الفكرة التي تركز عليها حاضنة الأعمال هي أن كل مشروع ريادي، أو شركة ناشئة وكأنه وليد يحتاج إلى الرعاية والاهتمام الشامل؛ لذلك يحتاج إلى الاحتضان لتسريع نموه وإنطلاقه.

واتساقاً مع ما تم استخلاصه سابقاً أشارت دراسة (مهدي، ٢٠١٥: ١٥٣) أن التجارب في العديد من الدول أظهرت أن نجاح المشاريع والشركات الناشئة التي لا يتم رعايتها في الحاضنات تنخفض إلى أقل من ٥٠%، بينما ترتفع نسبة نجاح المشاريع والشركات الناشئة التي ترعاها الحاضنات إلى ما يزيد عن ٨٠%.

ولقد عدت دراسات كثيرة كدراسة (عبد الهادي؛ ومحسن، ٢٠١٢: ٩١)، ودراسة (مهدي، ٢٠١٥: ٣١٧)، ودراسة (جامعة الملك عبد العزيز، ١٢٤٦هـ: ١٩) الخدمات الأساسية التي تقدمها حاضنات الأعمال فيما يلي:

- الخدمات الاستشارية: وتتضمن رعاية المؤسسات الناشئة في إنشاء الأعمال وتخطيطها، والقيام بدراسات الجدوى الاقتصادية للمشروعات، وتنفيذ استشارات الجودة، والتخطيط لأنشطتها.

- الخدمات الإدارية: وتتضمن إقامة المؤسسات والشركات الناشئة، وتقديم الخدمات المحاسبية، بالإضافة إلى خدمات تقديم فرص التأجير المرن للمكاتب، والآلات والمعدات، والخدمات المكتبية كالفاكس، والهاتف، والبريد الإلكتروني... وغيرها.

- الخدمات التمويلية: وتتضمن توفير الموارد المالية المناسبة لطبيعة هذه المشروعات الريادية من خلال التعاون مع شركات رأس المال الجريء، أو البرامج الحكومية في مجال ريادة الأعمال.

- الخدمات التسويقية: وتتضمن القيام بعمليات تسويق ونشر منتجات المؤسسات المحتضنة وتقديم خدمات التعبئة والتغليف، التسعيرة، إدارة المنتج، واستشارات تطوير المنتجات.

وتتعدد أنواع الحاضنات تبعاً للوضع القانوني حيث تنقسم إلى ما يلي: (أبو المجد، ٢٠١٥: ٣١٣)، (جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٦هـ: ٢٢).

- حاضنات حكومية: تمول من قبل الحكومة، لا تهدف إلى الربح، وتهدف فقط إلى تنشيط الاقتصاد، وتنمية المشروعات في المجتمعات المحلية.

- حاضنات خاصة: تمول من قبل شركات رأس المال الجريء، وهي حاضنات استثمارية تهدف إلى تحقيق الربح والاستثمار.

- حاضنات مختلطة: يشترك في تمويلها الحكومة، والقطاع الخاص وشركات رأس المال الجريء، وهي حاضنات تساهم في تنمية بعض الصناعات أو المشروعات التجارية، بالإضافة إلى توفير فرص عمل لفئات اجتماعية محددة.

- حاضنات الأعمال الجامعية: وهي حاضنات أعمال ترتبط عادة بالجامعات، حيث يتم إنشائها داخل الحرم الجامعي، لتقديم خدماتها في مجال ريادة الأعمال للأكاديميين والباحثين والطلاب وخريجي الجامعات.

وتتميز حاضنات الأعمال الجامعية عن غيرها من حاضنات الأعمال الأخرى بأنشطة بدء الأعمال على أساس براءات الاختراع التي يملكها أعضاء هيئة التدريس أو الطلاب في الجامعة، أو أنشطة بدء الأعمال على أساس نتائج البحوث أو المهارات المكتسبة أثناء البحث والدراسة فيها، كما تكون حاضنات الأعمال الجامعية لشركات يتم تأسيسها عن طريق أحد منسوبي الجامعة كأعضاء هيئة التدريس أو طلابها أو الموظفين ذوي الكفاءات للعمل الريادي. (بخاري، ٢٠١٤: ٨٢)

أما فيما يتعلق بأهمية حاضنات الأعمال الجامعية، وما تحققه للجامعة من فوائد وأثار إيجابية فقد أبرزتها دراسة (عبد الهادي؛ ومحسن، ٢٠١٢: ٩٥)، ودراسة (عبد العظيم، ٢٠١٦: ٥٨٠) فيما يلي:

- تطوير منظومة الجامعة وتوجيهها نحو المنافسة محلياً ودولياً.
- تجسير الفجوة بين الجامعة ومواقع الإنتاج، مما يجعل الجامعة أحد أعمدة التنمية الاقتصادية.
- تعزيز الشراكة بين الجامعة وقطاع الأعمال، وترغيب الأخير في الاستثمار في الأفكار الإبداعية لمنسوبي الجامعة، وتسهيل الاستفادة المتبادلة بين الطرفين.
- تنشيط واستثمار حركة البحث العلمي بالجامعة، من خلال استيعاب الكفاءات العلمية، ووقف نزيف هجرة الأدمغة العلمية للخارج، والذي يؤدي إلى خسائر تضر بالبحث العلمي، وتحقيق التنمية المنشودة.
- وفي هذا السياق، يبرز دور الجامعات في إنشاء حاضنات الأعمال الجامعية في تنفيذ بعض الممارسات الضرورية في هذا المجال ومنها ما يلي: (عبد الهادي؛ ومحسن، ٢٠١٢: ٨٤)، (مهدي، ٢٠١٥: ١٥٤)
- الإدارة المتخصصة في إدارة الأعمال والمشاريع، والتي تتمتع بالخبرة العملية والقيادية والقدرة على التعامل مع الأفراد – داخل الحاضنة – بشكل مرن يمنحهم صلاحية الاستقلالية واتخاذ القرارات المناسبة.
- الكوادر والكفاءات البشرية المؤهلة والمدربة للتعامل مع أفراد الحاضنة، هذه الكفاءات التي تستطيع تقديم خدمات احترافية، وتبادل الخبرات والمعلومات بين المشروعات المختلفة في الحاضنة.
- الدعم المالي والمادي للمشاريع والشركات الناشئة التي تقطن الحاضنة سواء في مرحلة بداية النشاط أو لإنمائه من خلال شركات رأس المال الجريء أو برامج التمويل الحكومية.
- الارتباط بمجتمع الأعمال والجهات الداعمة؛ لتكوين شراكة فاعلة تصب في مصلحة المشاريع والشركات الناشئة المقامة بالحاضنات، ويمكن للجامعة تحقيق هذه الشراكة من خلال تنظيم وإقامة معارض لمنتجات وخدمات هذه المشاريع والشركات المحتضنة، أما بالنسبة لقطاع الأعمال فيمكن له القيام بتسويق تلك الشركات، والوصول بها إلى الأسواق المحلية والعالمية.
- مما سبق يتضح، أهمية حاضنات الأعمال بشكل عام، حاضنات الأعمال الجامعية بشكل خاص في رعاية وتأهيل المشاريع الريادية والشركات الناشئة، من خلال ما تقدمه من خدمات وتسهيلات وآليات مساندة بهدف تخفيف أعباء مرحلة الانطلاق لهذه المشاريع والشركات.

المحور الثالث: ملامح ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس:

شهدت الفترة الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل الجامعات المصرية ببناء ونشر ثقافة ريادة الأعمال بها؛ وذلك كاستجابة لحرص القيادة السياسية بعد ثورة ٣٠ يونيو على دعم التنمية المستدامة لمصر من خلال دعم الريادة والابتكار.

وعلى هذا، قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بعدد من المبادرات لدعم التوجه نحو ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، ومن ذلك إنشاء إدارة تتبع المجلس الأعلى للجامعات للتنسيق بين مراكز ريادة الأعمال ودعم الابتكار بالجامعات؛ لتأهيل المجتمع لثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعات والمناطق المحيطة بها، إضافة إلى التعاون مع الوزارات المعنية بهذا الشأن كوزارة: التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ووزارة الاستثمار والتعاون الدولي.

(<https://www.elwatannews.com/news/details/354022>)

ولقد ساهمت الجامعات المصرية بدورها بشكل إيجابي في هذا الجانب؛ تماشياً مع توجه الوزارة من خلال إنشاء مراكز لريادة الأعمال؛ لتشجيع الطلاب على إعداد مشروعاتهم الريادية، وإيجاد فرص عمل لأنفسهم، وكذلك بإقامة كثير من الأنشطة والفعاليات التي تحفز على الابتكار والإبداع وريادة الأعمال.

وتعتبر جامعة القاهرة من أوائل الجامعات المصرية التي قامت بجهود في مجال ريادة الأعمال، من خلال السبق في تدريس مقرر ريادة الأعمال والابتكار كمتطلب جامعي لجميع الطلاب بدءاً من العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠، إضافة إلى توقيع بروتوكولات تعاون مع بعض البرامج كبرنامج رواد ٢٠٣٠ التابع لوزارة التخطيط لحث الشباب الجامعي على التفكير في العمل الحر.

(<https://cu.edu.eg/ar/cario-university-News-12165.html>.)

أما بالنسبة لجامعة السويس والتي نشأت عام ٢٠١٢ على مقومات فرع جامعة قناة السويس لخدمة مجتمع السويس ومحور قناة السويس فمن أبرز الخطوات الفعلية الملموسة والمعلنة التي اتخذتها الجامعة منذ عام ٢٠١٨ وحتى الآن، وتعمل عليها في هذا الإطار ما يلي:

١- عقدت الجامعة شراكة مع المركز الإقليمي لأكاديمية البحث العلمي، لإطلاق برنامج مفاعل الريادة في السويس، ويهدف البرنامج إلى التوسع في دعم الشركات الناشئة المبتكرة في مختلف المجالات، وخلق بيئة للتواصل بين رواد الأعمال والمطورين والمستثمرين على مدار برنامج مكثف مدته ستة أشهر تخضع من خلاله الشركات الناشئة التي يتم تأهيلها لتدريب مكثف يركز حول تطوير نموذج العمل التجاري، وخطة التسويق، والتخطيط المالي للشركة. (albawabhnews.com/3086251)

٢- تنفيذ بروتوكول تعاون بين جامعة السويس وجهاز المشرعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، وقد بدأت فعاليات البروتوكول بعمل ندوات تعريفية بكلليات الجامعة، وتحديد الدورات والمشروعات وفقاً لرغبات طلاب وطالبات الجامعة ثم بعد ذلك أطلقت الجامعة مبادرة "ابدأ مشروعك"، لتفعيل هذا البروتوكول من جهة، ومن جهة أخرى لتنفيذ دورها المجتمعي والخدمي في مجتمع السويس. (Suezuniv.edu.eg.index.php/ar)

٣- تنظيم دورة لأعداد مدربين ريادة الأعمال TOT من بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك لأعداد الكوادر المؤهلة والمدرّبة بما يمكنهم من تأهيل الطلاب والخريجين في مجال ريادة الأعمال. (Suezuniv.edu.eg.index.php/ar)

٤- تنظيم احتفالية بالأسبوع العالمي لريادة الأعمال؛ لتشجيع الشباب الجامعي والارتقاء بهم في مجال الابتكار وريادة الأعمال، وذلك من خلال عقد مجموعة من ورش العمل والندوات لتوعية طلاب وطالبات الجامعة بهذا المجال.

٥- تأسيس حاضنة أعمال تكنولوجية داخل الحرم الجامعي ضمن البرنامج القومي للحاضنات التكنولوجية المتخصصة (انطلاق)؛ لحث طلابها وطالباتها على عدم انتظار الوظائف الحكومية، والبحث عن مبادراتهم الخاصة، من أجل تحقيق ذاتهم، وتعد هذه الحاضنة أول مبنى لحاضنة في منطقة قناة السويس وسيناء والبحر الأحمر يتيح الفرصة للمبدعين والمبتكرين ورواد الأعمال وطلاب الجامعة من محافظة السويس أو محافظات أخرى مجاورة؛ لتقديم الخدمات وآليات المساندة المادية والتقنية وغيرها من الخدمات الأخرى للانطلاق نحو سوق العمل. (Suezuniv.edu.eg.index.php/ar)

ويعكس كل ما سبق ذكره، جهود جامعة السويس في بناء وتأسيس منظومة متكاملة لثقافة ريادة الأعمال تشمل: الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وإقامة شراكات وبروتوكولات تعاون مع بعض الجهات المعنية بريادة الأعمال.

الدراسة الميدانية:

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية: سنتناول الباحثة إجراءات الدراسة الميدانية من خلال العناصر التالية:

١- أهداف الدراسة الميدانية:

سعت الدراسة الميدانية إلى تقصي واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس، وتشخيص أبرز معوقاته، والتوصل إلى بعض المقترحات اللازمة لتفعيلها، وذلك من وجهة نظر طلبة الجامعة (الأفراد المشاركين في الدراسة)، وبيان إمكانية وجود أوجه اختلاف في استجاباتهم حول محاور استبانة الدراسة الميدانية ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع، والكلية).

٢- مجتمع الدراسة وعينها:

اشتمل مجتمع الدراسة على طلاب وطالبات الفرق النهائية بجامعة السويس؛ لكونهم المقبلين على سوق العمل بعد تخرجهم، وتم اختيار الأفراد المشاركين في الدراسة من طلاب وطالبات بعض كليات جامعة السويس وهي: (كلية هندسة التعدين والبتروكيمياويات)، و(كلية التربية)، و(كلية السياسة والاقتصاد)، وسوف تقتصر الدراسة على هذه الكليات وفقاً للمبررات الآتية:

- صعوبة الحصر الشامل لجميع طلاب وطالبات جامعة السويس والبالغ عددهم (١٣.٣٩٤) طالباً وطالبة للعام الجامعي ٢٠١٩-٢٠٢٠، موزعين على (١٢) كلية جامعية.

- حداثة النشأة التاريخية لبعض الكليات الجامعية مثل كلية الطب، وكلية الهندسة، وغيرها؛ لم يتح فرصة وصول الطلبة إلى الفرق النهائية.

- روعي عند اختيار هذه الكليات أن يكون بعضها علمية مثل كلية هندسة التعدين والبتروكيمياويات (جميع الشعب)، وبعضها أدبية مثل كلية التربية (الشعب الأدبية عام وأساسي)، والأخرى تجمع بين العلمية والأدبية مثل كلية السياسة والاقتصاد (جميع الشعب).

- ووفقاً لبعض الدراسات السابقة فإن الطلاب في مجال الهندسة، ومجال الاقتصاد هم الأكثر احتمالاً لعمل مشاريع وأعمال ريادية خاصة بهم؛ لارتباط مجال دراستهم بذلك، كما أن كلية التربية تضم شريحة من طلاب الجامعة المعرضين للبطالة بعد التخرج؛ لإلغاء تكليف خريجي كليات التربية منذ عام ١٩٩٨؛ مما يتطلب من خريجها ضرورة مواجهة أزمة البطالة والتخفيف من حدتها، خاصة وإن ريادة الأعمال تساهم في توفير فرص عمل جديدة.

وقد تم اختيار مجموعة الأفراد المشاركين في الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، عن طريق الزيارات الميدانية للكليات المستهدفة في شهر ديسمبر للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠، وتم توزيع الاستبانات على (٣٠٠) طالباً وطالبة، رجع للباحثة منها (٢٢٥) استبانة مكتملة، وتصلح لأغراض التحليل الإحصائي،

بنسبة مئوية مقدارها (٧٥%)، والجدول التالي يوضح توزيع الأفراد المشاركين في الدراسة على متغيراتها (النوع، والكلية).

جدول (١)

توزيع الأفراد المشاركين بالدراسة حسب متغيرات (الجنس، والكلية) والنسب المئوية لها

م	متغيرات الدراسة	التكرار	النسبة المئوية
١-	النوع	ذكر	٤٤.٨٩
		أنثى	٥٥.١١
		المجموع	١٠٠%
٢-	الكلية	هندسة التعدين والبتترول	٤٤.٤٥
		التربية	٣٣.٣٣
		السياسة والاقتصاد	٢٢.٢٢
		المجموع	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق، أن مجموعة الأفراد المشاركين في الدراسة تميزوا بعدة خصائص في ضوء المتغيرات التي تم تحديدها، ويمكن عرضها كما يلي:

- أن توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير النوع يوضح أن ما نسبته (٤٤.٨٩%) من الذكور، (٥٥.١١%) من الإناث، وهذا يدل على إنهن يمثلن الفئة الأكثر من أفراد الدراسة المشاركين؛ نظراً لكثرة عددهن، وتفضيلهن الالتحاق ببعض الكليات ككلية التربية، وكلية السياسة والاقتصاد، لتوافق طبيعة الدراسة بهاتين الكليتين مع أدوارهن ووظائفهن الاجتماعية في المجتمع السوي.

- أن توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الكلية يوضح أن ما نسبته (٤٤.٤٥%) من طالبات وطالبات كلية هندسة التعدين والبتترول، في حين أن ما نسبته (٣٣.٣٣%) من طالبات وطالبات كلية التربية، كما أن ما نسبته (٢٢.٢٢%) من طالبات وطالبات كلية السياسة والاقتصاد، وهذا يدل على كبر حجم أفراد الدراسة من كلية هندسة التعدين والبتترول مقارنة مع الكليات المستهدفة الأخرى، وقد يعزو ذلك أن فرص عمل خريجها أكبر من خريجي الكليات الأخرى؛ لتعدد أقسامها وتخصصاتها الداخلية التي يحتاجها سوق العمل.

٣- أداة الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة الميدانية تم تصميم استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وذلك في ضوء الإطار النظري، ومراجعة الدراسات والأدبيات المتعلقة بمجال الدراسة الحالية، ثم عرضت الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات المصرية والسعودية؛ ليبدو ملاحظاتهم على ارتباط العبارات بمحاور الاستبانة، وملاءمتها أو اقتراح عبارات أخرى، وجاءت استجابات المحكمين نحو حذف وتعديل وصياغة بعض العبارات، لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية. (انظر ملحق رقم ١)

وسيتناول أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال العناصر التالية:

أ- وصف الاستبانة: جاءت الاستبانة على النحو التالي:

- القسم الأول: مقدمة: أوضحت عنوان الدراسة، وهدفها، وتعريفها الإجرائي، والمطلوب من أفراد الدراسة.

- القسم الثاني: بيانات أولية: وهي متغيرات الدراسة (النوع، الكلية).

- القسم الثالث: اشتمل على (٣٧) عبارة قسمت إلى ثلاثة محاور هي: واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس (١١) عبارة، أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس (١٢) عبارة، بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس (١٤) عبارة.

وتم تصميم الاستبانة على مقياس ليكرت ثلاثي الأبعاد، وأعطيت الأوزان للاستجابات كالتالي: موافق (٣) ثلاث درجات، موافق إلى حد ما (٢) درجتان، غير موافق (١) درجة واحدة. وقد تم التعامل مع استجابات أفراد الدراسة من خلال المتوسط الحسابي، بحيث إذا حصلت العبارة على متوسط حسابي (١) - (١.٦٧) تكون دلالتها منخفضة، وإذا حصلت العبارة على متوسط حسابي (١.٦٨-٢.٣٤) تكون دلالتها متوسطة، وإذا حصلت العبارة على متوسط حسابي (٢.٣٥-٣) تكون دلالتها مرتفعة.

ب- صدق الاستبانة: للتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة، اتبعت الباحثة ما يلي:

١- الصدق الظاهري: تم حساب صدق الاستبانة الظاهري (صدق المحكمين) من خلال عرض الاستبانة على عدد من المحكمين بلغ عددهم (١٢) فرداً، واعتمدت الباحثة الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر من المحكمين؛ مما يكون له أثر إيجابي على تمتع الاستبانة بصدق عال من السادة المحكمين.

٢- الصدق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية قوامها (٥٠) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية- تم استبعادها من العينة النهائية- من نفس مجتمع الدراسة التي طبقت عليهم الاستبانة موزعة كالتالي: كلية هندسة التعدين والبتترول (٢٥)، كلية التربية (١٥)، كلية السياسة والاقتصاد (١٠)، (٢٤) ذكور، (٢٦) إناث، لكل منهما، وبناء على نتائج استجابات العينة الاستطلاعية تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية، وقد تم حساب الصدق الداخلي عن طريق إيجاد معامل ارتباط بيرسون بالعبارة بالمحور الذي تنتمي إليه، والجدول رقم (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢)

صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة (ن = ٥٠)

المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٧٥٦	١	**٠.٥٧٨	١	**٠.٥٥٨	١
**٠.٦٤١	٢	**٠.٣٨٠	٢	**٠.٥٩٨	٢
*٠.٣٤٩	٣	*٠.٥١٣	٣	**٠.٤٧٦	٣
**٠.٦٧٣	٤	*٠.٣١٨	٤	**٠.٦٤٦	٤
**٠.٤٣٩	٥	**٠.٥٠١	٥	**٠.٥٩٣	٥
**٠.٦٧٥	٦	**٠.٣٩٣	٦	**٠.٣٦٦	٦
**٠.٦١٦	٧	**٠.٦٦٤	٧	**٠.٥٣٢	٧
**٠.٥٩١	٨	**٠.٦٠١	٨	**٠.٣٨٨	٨
**٠.٤٨٠	٩	*٠.٣٠٤	٩	**٠.٤١٢	٩
**٠.٦٢٧	١٠	*٠.٣٤٢	١٠	**٠.٦٢٥	١٠
**٠.٧٠٨	١١	*٠.٢٩١	١١	**٠.٤٩٩	١١
**٠.٦٠٤	١٢	**٠.٤٨٨	١٢		
**٠.٥٦٢	١٣				
**٠.٧١٩	١٤				

* دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥

** دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع العبارات بالمحور الذي تنتمي إليه، وأن عبارات جميع محاور الاستبانة معاملات ارتباطها موجبة ودالة إحصائياً عند مستويين (٠.٠١، ٠.٠٥)، أي أنها تتمتع بالاتساق الداخلي، ولذلك يمكن العمل بها.

٣- ثبات (الاستبانة): تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا- كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمحاور الاستبانة مفردة، ثم للمحاور مجتمعة.

جدول (٣)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا - كرونباخ (ن = ٥)

م	المحاور	معامل ألفا - كرونباخ
١	الأول	٠.٧٣٥
٢	الثاني	٠.٧٠٤
٣	الثالث	٠.٨١٥
	الدرجة الكلية	٠.٧٤٣

يتضح من الجدول السابق، أن معاملات الثبات مرتفعة على مستوى المحاور، وعلى مستوى الدرجة الكلية للاستبانة؛ مما يعطى مؤشراً جيداً لثبات الاستبانة، وبناء عليه يمكن العمل بها.

٤- الأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية:

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التي تتناسب وطبيعة الدراسة لمعالجة البيانات من خلال استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية.

- اختبارات (T - Test) للتعرف على دلالة الفروق بين مجموعتين.

- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق إلى أكثر من مجموعتين.

- اختبار شففيه (Scheffe' Test) لإجراء مقارنات بعدية بين المجموعات.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات لاستجابات أفراد الدراسة ككل في كل محور من المحاور الثلاثة، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

أ- النتائج المرتبطة بإجابة السؤال الثاني من أسئلة الدراسة:

وينص على: ما واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (٤)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الأول (واقع نشر ثقافة قيادة الأعمال بجامعة السويس)

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرارات والنسب المئوية	العبارات	رقم العبارة في الاستبانة
			غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			
٢	٠.٨٩	١.٩٣	٩٨	٤٤	٨٣	ك	تتبنى الجامعة خطة معلنة تعنى بنشر ثقافة قيادة الأعمال بين الطلبة.	١
			٤٣.٦	١٩.٦	٣٦.٩	%		
١	٠.٨٣	٢.٠٧	٦٩	٦٥	٩١	ك	تقيم الجامعة الندوات، وورش العمل؛ لنشر الوعي بثقافة قيادة الأعمال لدى الطلبة.	٢
			٣٠.٧	٢٨.٩	٤٠.٤	%		
٥	٠.٨٦	١.٨٥	١٠٣	٥١	٧١	ك	توفر الجامعة برامج ودورات تدريبية؛ لتأهيل الطلبة على تخطيط وتنفيذ المشروعات الريادية المختلفة.	٣
			٣١.٦	٢٢.٧	٤٥.٨	%		
٦	٠.٨٢	١.٧٧	١٠٦	٦٣	٥٦	ك	يوجد بالجامعة برامج ومقررات دراسية متخصصة في قيادة الأعمال للطلبة في جميع التخصصات.	٤
			٤٧.١	٢٨.٠	٢٤.٩	%		
٣	٠.٨٣	١.٩٠	٨٩	٦٨	٦٨	ك	تشجع الجامعة الأنشطة والفعاليات الداعمة لقيادة الأعمال مثل أسبوع قيادة الأعمال العالمي، ونوادي قيادة الأعمال؛ لتحفيز الطلبة على ممارسة الأعمال الريادية.	٥
			٣٦.٦	٣٠.٢	٣٠.٢	%		
١٠	٠.٧٩	١.٦٥	١٢٣	٥٦	٤٦	ك	يوجد بالجامعة خبراء متخصصين، ومدربين معتمدين في مجال قيادة الأعمال.	٦
			٥٤.٧	٢٤.٩	٢٠.٤	%		
٨	٠.٨٢	١.٧١	١١٩	٥٢	٥٤	ك	تقيم الجامعة ملتقى سنوي للتعريف ببرامج احتضان المشاريع الريادية لدى الطلبة.	٧
			٥٢.٩	٢٣.١	٢٤.٠	%		
١١	٠.٧٧	١.٦٥	١١٩	٦٤	٤٢	ك	تخصص الجامعة جزء من ميزانيتها لدعم مشروعات الطلبة الرياديين.	٨
			٥٢.٩	٢٨.٤	١٨.٧	%		
٧	٠.٨٣	١.٧٧	١٠٩	٥٧	٥٩	ك	تعمل الجامعة على إقامة لقاءات بين بعض رواد الأعمال الناجحين وبين الطلبة؛ للتواصل ونقل الخبرات في مختلف المجالات.	٩
			٤٨.٤	٢٥.٣	٢٦.٢	%		
٩	٠.٧٩	١.٦٨	١١٨	٦١	٤٦	ك	تنظم الجامعة زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لتعزيز القوة الريادية بين الطلبة.	١٠
			٥٢.٤	٢٧.١	٢٠.٤	%		
٤	٠.٨٢	١.٨٦	٩٤	٦٧	٦٤	ك	تعقد الجامعة اتفاقيات وبروتوكولات تعاون مع الجمعيات والمبادرات الداعمة لقيادة الأعمال.	١١
			٤١.٨	٢٩.٨	٢٨.٤	%		
ح = ٠.١٣			المتوسط العام للمحور					

يتضح من الجدول السابق، أن أفراد الدراسة (موافقون إلى حد ما) على عبارات المحور الأول بمتوسط (١.٨٠ من ٣) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي، وتشير إلى التحقق بدرجة (موافق إلى حد ما).

وتظهر هذه النتيجة، أن موافقة أفراد الدراسة على واقع نشر ثقافة قيادة الأعمال بجامعة السويس، يشير إلى التحقق بدرجة متوسطة؛ وقد يعزى ذلك إلى أن الواقع يعكس بعض الجهود التي تبذل من جانب القائمين على جامعة السويس لنشر ثقافة قيادة الأعمال بين طلبتها، ولكنها جهود لم ترق بعد إلى المستوى المطلوب، وقد يرجع ذلك إلى حداثة عهد جامعة السويس بقيادة الأعمال، فعهد الجامعة بها عهد قريب جدا حيث تم الأخذ بها منذ عام ٢٠١٨ - أي منذ سنتين فقط - وقد حاولت الجامعة رغم هذا الوقت القصير أن تؤسس لمنظومة ثقافة قيادة الأعمال بين طلبتها سواء من خلال: الندوات والدورات التدريبية، والأنشطة والفعاليات العملية، بالإضافة إلى التفاعل بين الأطراف ذات العلاقة بمجال قيادة الأعمال.

ومن الجدير ذكره، أن نتائج هذا السؤال قد اتفقت مع ما كشفت عنه دراسة (أبو قرن، ٢٠١٥) التي توصلت إلى وجود دور متوسط للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية بفلسطين، ودراسة (الحمالي؛ والعربي، ٢٠١٦) التي توصلت إلى دور جامعة حائل غير ملموس، حيث أن هذا الدور لم يحظى بالإمام ووعي كافة أفراد الدراسة، الذين جاءت استجاباتهم بدرجة موافقة محايد، ودراسة (الدبوسى، ٢٠١٧) التي كشفت عن غياب مفهوم ثقافة قيادة الأعمال لدى طلاب جامعة تبوك، ودراسة (المخيزيم، ٢٠١٧) التي بينت أن واقع تنمية ثقافة قيادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة متوسطة، وأخيراً دراسة (الرميدى، ٢٠١٨) التي أكدت على أن واقع ثقافة قيادة الأعمال بالجامعات المصرية جاء على نحو غير مرض لافتقار الجامعات المصرية لخطة استراتيجية لمنظومة قيادة الأعمال.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت النتائج مع دراسة (محمد؛ ومحمود، ٢٠١٤) والتي توصلت إلى أن جامعة الطائف لديها رؤية ورسالة واضحة تعكس اهتمامها بزيادة الأعمال، ودراسة (المبيرك؛ والشيباني، ٢٠١٦) التي توصلت إلى أن واقع منظومة زيادة الأعمال بجامعة الأميرة نورة مرتفع؛ حيث يوجد لدى الجامعة بنية تحتية مساندة لزيادة الأعمال، ودراسة (خالد؛ والمليجي؛ وعبدالله، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أن جامعة حائل تقوم بدورها في تأصيل زيادة الأعمال من خلال وحدة زيادة الأعمال بها، ودراسة (Van de Zende, 2012) التي أكدت على أن واقع الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها كلاً من: جامعة أوتريخت بهولندا، ومعهد ماساتشوستس بأمريكا، والمعهد الدولي لتكنولوجيا المعلومات بالهند يساهم بشكل كبير في بناء الوعي الريادي بين الطلاب والخريجين، وأخيراً دراسة (Nian et.al, 2014) التي بينت أن جامعة بيرليس الماليزية تقوم بنشر زيادة الأعمال بمستوى مرتفع بين الطلبة من خلال وجود مركز الابتكار وزيادة الأعمال بها.

كما يوضح الجدول السابق أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على العبارات رقم (٢، ١، ٥)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقتهم إلى حد ما عليها كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (٢) وهي "تقيم الجامعة الندوات، وورش العمل؛ لنشر الوعي بثقافة زيادة الأعمال لدى الطلبة" بالمرتبة الأولى، وحصلت على متوسط حسابي (٢.٠٧ من ٣).

٢- يلي ذلك العبارة رقم (١) وهي "تتبنى الجامعة خطة معلنة تعنى بنشر ثقافة زيادة الأعمال بين الطلبة" بالمرتبة الثانية، وحصلت على متوسط حسابي (١.٩٣ من ٣).

٣- ثم جاءت العبارة رقم (٥) وهي "تشجيع الجامعة الأنشطة والفعاليات الداعمة لزيادة الأعمال مثل أسبوع زيادة الأعمال العالمي، ونوادي زيادة الأعمال؛ لتحفيز الطلبة على ممارسة الأعمال الريادية" بالمرتبة الثالثة، وحصلت على متوسط حسابي (١.٩٠ من ٣).

في حين أن أفراد الدراسة موافقون على العبارتين رقم (٦، ٨)، واللتين تم ترتيبهما حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كما يلي تنازلياً:

١- جاءت العبارة رقم (٦) وهي "يوجد بالجامعة خبراء متخصصين، ومدربين معتمدين في مجال زيادة الأعمال" بالمرتبة قبل الأخيرة، وحصلت على متوسط حسابي (١.٦٥ من ٣).

٢- يلي ذلك العبارة رقم (٨) وهي "تخصص الجامعة جزء من ميزانيتها لدعم مشروعات الطلبة الرياديين" بالمرتبة الأخيرة وحصلت على متوسط حسابي (١.٦٥ من ٣).

ب- النتائج المرتبطة بإجابة السؤال الثالث من أسئلة الدراسة:

وينص على: ما أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة زيادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (٥)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني (أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس)

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرارات والنسب المئوية	العبارات	رقم العبارة في الاستبانة
			غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق			
١	٠.٧٣	٢.٥٦	٣٢	٣٥	١٥٨	ك	عدم وجود خطة واضحة للجامعة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.	١
			١٤.٢	١٥.٦	٧٠.٢	%		
٤	٠.٧٣	٢.٤٩	٣٢	٤٩	١٤٤	ك	قلة البرامج التدريبية، والدورات التي تقيمها الجامعة لتشجيع الطلبة على ريادة الأعمال.	٢
			١٤.٢	٢١.٨	٦٤.٠	%		
٦	٠.٧٠	٢.٤٧	٢٨	٦٣	١٣٤	ك	محدودية الأنشطة والفعاليات التي تقيمها الجامعة للتعريف بريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها.	٣
			١٢.٤	٢٨.٠	٥٩.٦	%		
١١	٠.٧٣	٢.٣٥	٣٤	٧٧	١١٤	ك	ضعف ثقة الطلبة أصحاب الأفكار والمشاريع الريادية في تشجيع ودعم الجامعة لهم.	٤
			١٥.١	٣٤.٢	٥٠.٧	%		
١٠	٠.٧٥	٢.٣٨	٣٨	٦٢	١٢٥	ك	عدم وجود برامج ومقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة في مختلف التخصصات.	٥
			١٦.٩	٢٧.٦	٥٥.٦	%		
٥	٠.٧٣	٢.٤٨	٣٢	٥١	١٤٢	ك	نقص الخبراء المتخصصين والمدرسين المعتمدين بالجامعة في مجال ريادة الأعمال.	٦
			١٤.٢	٢٢.٧	٦٣.١	%		
٩	٠.٧٤	٢.٤٤	٣٥	٥٥	١٣٥	ك	ضعف تواصل الجامعة مع الجمعيات ومبادرات ريادة الأعمال للمساهمة في دعم مشروعات الطلبة الرياديين.	٧
			١٥.٦	٢٤.٤	٦٠.٠	%		
١٢	٠.٨٥	٢.١١	٧٠	٥٩	٩٦	ك	غياب مشاركة طلبة الجامعة في الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال.	٨
			٣١.١	٢٦.٢	٤٢.٧	%		
٧	٠.٧٣	٢.٤٦	٣٣	٥٤	١٣٨	ك	غياب النشاطات الإعلانية والإرشادية عن فعاليات ريادة الأعمال داخل الجامعة.	٩
			١٤.٧	٢٤.٠	٦١.٣	%		
٢	٠.٦٧	٢.٥١	٢٣	٦٣	١٣٩	ك	ضعف الميزانية المخصصة لدعم أفكار ومشروعات الطلبة الرياديين.	١٠
			١٠.٢	٢٨.٠	٩١.٨	%		
٣	٠.٧٣	٢.٥٠	٣٣	٤٦	١٤٦	ك	عدم وجود حاضنة أعمال جامعية؛ لتمكين الطلبة الرياديين من إطلاق مشاريعهم.	١١
			١٤.٧	٢٠.٤	٦٤.٩	%		
٨	٠.٧٥	٢.٤٦	٣٦	٤٩	١٤٠	ك	عدم وجود مركز لريادة الأعمال؛ لبناء وتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطلبة.	١٢
			١٦.٠	٢١.٨	٦٢.٢	%		
ح = ٠.١١		٢.٤٣	المتوسط العام للمحور					

يتضح من الجدول السابق، أن أفراد الدراسة (موافقون) على عبارات المحور الثاني بمتوسط (٢.٤٣) من (٣)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي، وتشير إلى التحقق بدرجة (موافق).

وتظهر هذه النتيجة أن موافقة أفراد الدراسة على المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن هذه المعوقات واقعية وملموسة، وتحتاج إلى طرح حلول عملية للحد منها، والتغلب عليها، وأن من أبرز معوقات ريادة الأعمال بجامعة السويس عدم وجود خطة واضحة للجامعة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة، وقد يعود السبب في ذلك إلى الاعتقاد بأن وجود خطة يعد بمثابة ترجمة فعلية لتوجه الجامعة إلى الأخذ بريادة الأعمال.

ومن الجدير ذكره، أن نتائج هذا السؤال قد اتفقت مع ما كشفت عنه دراسة (العتيبي، وموسى، ٢٠١٥) في أن استجابات طلاب جامعة نجران جاءت مرتفعة على بعد معوقات ريادة الأعمال بمجالاتها، وكذلك دراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٦) التي أظهرت نفس النتيجة على طلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود، ودراسة (المخيزيم، ٢٠١٧) التي أكدت نفس النتيجة على طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية،

ودراسة (الرميدى، ٢٠١٨) التي أشارت إلى عدد من معوقات ريادة الأعمال بالجامعات المصرية وعلى رأسها غياب خطة إستراتيجية في مجال ريادة الأعمال ، ودراسة (Kilasi, 2016) التي بينت بعض معوقات ريادة الأعمال بجامعة دار السلام بننانيا، والتي جاء على رأسها ضعف الميزانية المخصصة لريادة الأعمال، وأخيراً دراسة (Weinimng, et.al, 2016) التي أظهرت جهود الجامعات الصينية في ريادة الأعمال، والتي جاء من أبرز معوقاتها قلة الكوادر المتخصصة والمتدربة في ريادة الأعمال.

كما يوضح الجدول السابق أن العبارات التي لاقت موافقة مرتفعة من قبل أفراد الدراسة تتمثل في العبارات رقم (١، ١٠، ١١) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقتهم عليها كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (١) وهي "عدم وجود خطة واضحة للجامعة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة" بالمرتبة الأولى ، وحصلت على متوسط (٢.٥٦ من ٣).

٢- يلي ذلك العبارة رقم (١٠) وهي "ضعف الميزانية المخصصة لدعم أفكار ومشروعات الطلبة الرياديين" بالمرتبة الثانية من حيث الموافقة، وحصلت على متوسط حسابي (٢.٥١ من ٣).

٣- ثم جاءت العبارة رقم (١١) وهي "عدم وجود حاضنة أعمال جامعية؛ لتمكين الطلبة الرياديين من إطلاق مشاريعهم" بالمرتبة الثالثة، وحصلت على متوسط حسابي (٢.٥٠ من ٣).

في حين أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على العبارتين رقم (٤، ٨) ، واللتين تم ترتيبهما حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كما يلي تنازلياً:

١- جاءت العبارة رقم (٤) وهي "ضعف ثقة الطلبة أصحاب الأفكار والمشاريع الريادية في تشجيع ودعم الجامعة لهم" بالمرتبة قبل الأخيرة ، وحصلت على متوسط حسابي (٢.٣٥ من ٣).

٢- يلي ذلك العبارة رقم (٨) وهي "غياب مشاركة طلبة الجامعة في الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال" في المرتبة الأخيرة وحصلت على متوسط حسابي (٢.١١ من ٣).

ج- النتائج المرتبطة بإجابة السؤال الرابع من أسئلة الدراسة:

وينص على: ما المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

جاءت النتائج على النحو الآتي:

رقم العبارة في الاستبانة	العبارات	التكرارات والنسب المئوية	درجة الموافقة		
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	تبنى الجامعة خطة إستراتيجية تتضمن إجراءات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.	ك %	١٨٨ ٨٣.٦	٢٩ ١٢.٩	٨ ٣.٦
٢	عقد برامج ودورات تدريبية لطلبة الجامعة؛ بهدف إكسابهم مهارات ريادة الأعمال.	ك %	١٨٢ ٨٠.٩	٣١ ١٣.٨	١٢ ٥.٣
٣	تصميم برامج ومقررات دراسية لريادة الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية لطلبة الجامعة.	ك %	١٥٩ ٧٠.٧	٤٤ ١٩.٦	٢٢ ٩.٨
٤	إنشاء حاضنة أعمال جامعية لتبنى المشاريع الريادية للطلبة.	ك %	١٧١ ٧٦.٠	٣٧ ١٦.٤	١٧ ٧.٦
٥	تكثيف الأنشطة الجامعية والفعاليات المعززة لريادة الأعمال وتشجيع الطلبة على الاشتراك فيها.	ك %	١٧٧ ٧٨.٧	٣٦ ١٦.٠	١٢ ٥.٣
٦	تنظيم ملتقى سنوي على مستوى الجامعة لأفضل فكرة	ك	١٦٩	٤٣	١٣

		ومتوسط العام للمحور					ومتوسط العام للمحور
٧	٠.٦٠	٢.٦٨	١٧	٣٨	٧٥.١	%	ومشروع ريادي للطلبة. إبرام اتفاقيات وبروتوكولات تعاون بين الجامعة والجمعيات والمبادرات الداعمة لريادة الأعمال.
٨	٠.٦٠	٢.٦٥	١٥	٤٧	١٦٣	%	تكتيف النشاطات الإعلانية والإرشادية عن فعاليات وأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها.
٩	٠.٥٤	٢.٧٥	١٢	٣١	١٨٢	%	توفير الكوادر المتخصصة والمدرّبين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال.
١٠	٠.٥٤	٢.٧٥	١٣	٢٩	١٨٣	%	وضع ميزانية كافية؛ لرعاية ودعم الأفكار والمشروعات الريادية للطلبة.
١١	٠.٥٧	٢.٧٣	١٥	٣٠	١٨٠	%	إنشاء مركز لريادة الأعمال داخل الجامعة، لإكساب الطلبة المهارات اللازمة لتحقيق ريادة الأعمال.
١٢	٠.٥٣	٢.٧٣	١٠	٤٠	١٧٥	%	استضافة الجامعة لرواد الأعمال الناجحين في المجتمع؛ لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الطلبة.
١٣	٠.٦١	٢.٦٦	١٨	٣٩	١٦٨	%	إنشاء موقع إلكتروني خاص بريادة الأعمال بالجامعة يحتوي على الفعاليات والأنشطة، والمشروعات الريادية للطلبة.
١٤	٠.٥٠	٢.٧٦	٨	٣٧	١٨٠	%	تنفيذ زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لإطلاع الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها.
ح = ٠.٠٥		٢.٧١					

يتضح من الجدول السابق، أن أفراد الدراسة (موافقون) على عبارات المحور الثالث بمتوسط (٢.٧١ من ٣) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي، وتشير إلى التحقق بدرجة (موافق).

وتظهر هذه النتيجة، أن موافقة أفراد الدراسة على المقترحات الممكنة؛ لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس جاءت بدرجة مرتفعة، فجميع عبارات هذا المحور لاقت الموافقة - مع اختلاف ترتيبها -، الأمر الذي يؤكد مدى الحاجة إلى تفعيل ثقافة ريادة الأعمال عبر خطوات فعلية للتغلب على معوقاتها، وقد جاء على رأس المقترحات "تبنى الجامعة خطة استراتيجية تتضمن إجراءات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة"، وقد يعزو ذلك إلى أن وجود خطة استراتيجية للجامعة يعكس قناعة القائمين عليها بجودة ثقافة ريادة الأعمال، وما يتبع ذلك من ضرورة تدبير وتوفير الإجراءات والأدوات اللازمة لتطبيقها.

ومن الجدير ذكره، أن نتائج هذا السؤال قد اتفقت مع الخط العام الذي سارت عليه نتائج الدراسات السابقة، والتي أكدت على ضرورة وضع آليات ومقترحات لنشر وتنمية ريادة الأعمال بالجامعات على مستوى العالم. وبخاصة دراسة (خالد، والمليجي، ومجدى ٢٠١٧)، ودراسة (الرميدي، ٢٠١٨)، وكذلك دراسة (LERU, 2019)، التي أوصت جميعها بضرورة وضع خطة متكاملة على مستوى الجامعة ككل؛ لتكثيف جهود دعم وتنمية ريادة الأعمال.

كما يوضح الجدول السابق، أن العبارات التي لاقت موافقة مرتفعة من قبل أفراد الدراسة تتمثل في العبارات رقم (١، ١٤، ٢) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقتهم عليها كما يلي:

١- جاءت العبارة رقم (١) وهي "تبنى الجامعة خطة استراتيجية تتضمن إجراءات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة" بالمرتبة الأولى، وحصلت على متوسط حسابي (٢.٨٠ من ٣).

٢- يلي ذلك العبارة رقم (١٤) وهي "تنفيذ زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لاطلاع الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها" بالمرتبة الثانية، وحصلت على متوسط حسابي (٢.٧٦ من ٣).

٣- ثم جاءت العبارة رقم (٢) وهي "عقد برامج ودورات تدريبية لطلبة الجامعة، بهدف إكسابهم مهارات ريادة الأعمال" بالمرتبة الثالثة، وحصلت على متوسط حسابي (٢.٧٥ من ٣).

في حين أن أفراد الدراسة موافقون ضمن هذا المستوى على العبارتين رقم (٨،٣)، واللتين تم ترتيبهما حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كما يلي تنازلياً:

١- جاءت العبارة رقم رقم (٨) وهي "تكثيف النشاطات الإعلانية والإرشادية عن فعاليات وأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها" في المرتبة قبل الأخيرة، وحصلت على متوسط حسابي (٢.٦٥ من ٣).

٢- يلي ذلك العبارة (٣) وهي "تصميم برامج ومقررات دراسية لريادة الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية لطلبة الجامعة" في المرتبة الأخيرة وحصلت على متوسط حسابي (٢.٦٠ من ٣).

د- للإجابة على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة:

وينص على: - ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغيرات (النوع، والكلية)، كانت الإجابة من خلال العناصر التالية:

١- فيما يتعلق بمتغير النوع:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل محور من المحاور الثلاثة بالنسبة للذكور والإناث، وكذلك قيم "ت" ودالاتها الإحصائية، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧)

يوضح الفروق بين استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة مجملة وعلى محاورها الفرعية تبعاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث) باستخدام اختبار (ت)

المحاور	الذكور ن = ١٠١		الإناث ن = ١٢٤		مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
المحور الأول	١٩.٠٩	٨.٨٣	٢٠.٥٩	٨.٣٢	غير دالة
المحور الثاني	٣٠.١٩	٧.٧٠	٢٨.٥٠	٨.٤٩	غير دالة
المحور الثالث	٣٩.١٧	٦.١٤	٣٧.٠٨	٨.٠٥	غير دالة
الدرجة الكلية	٨٨.٤٧	١٨.٩٦	٨٦.١٨	٢٢.٤٧	غير دالة

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للاستبانة، حيث كانت قيمة "ت" = ٠.٨١٤، وهي غير دالة إحصائياً. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على محاورها الفرعية، حيث كانت قيمة "ت" على التوالي = ١.٣٠٦، ١.٥٤٧، ٢.١٥٦، وهي جميعاً غير دالة إحصائياً.

وقد يعزى عدم التفاوت في وجهات النظر إلى أن الجهود التي تقوم بها جامعة السويس لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة جهود موحدة للجميع، وبالتساوي بغض النظر عن النوع (ذكور/ إناث)، وهي نتيجة تتفق مع ما أكدته مجمل الدراسات العربية التي تناولت دور الجامعات في ريادة الأعمال، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس على مستوى الاستبانة مجمله كدراسة (أبو قرن، ٢٠١٥)، ودراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٦)، وغيرها.

ومن جهة أخرى، فقد اختلفت مع دراسة (خالد وآخرون، ٢٠١٧) التي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين الجنسين لصالح الذكور بجامعة حائل، ودراسة (المخيزيم، ٢٠١٧) التي اقتصر في حدودها البشرية على الطلبة الذكور فقط بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٢- فيما يتعلق بمتغير الكلية:

تم حساب المتوسطات الحسابية، وحساب قيم "ف" ودلالاتها الإحصائية، وتحليل التباين الأحادي على الاستبانة مجملة وعلى محاورها الفرعية، وكذلك تم استخدام اختبار شيفية لدلالة الفروق بين المجموعات حسب متغير الكلية، ويمكن عرض ما تم التوصل إليه من نتائج من خلال الجدولين التاليين:

جدول (٨)

تحليل التباين للفروق بين الكليات في محاور الدراسة

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المحور الأول	بين المجموعات	١٥١١.٠٢٦	٢	٧٥٥.٥١٣	١١.٢٢٠	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات	١٤٩٤٨.٦٩٠	٢٢٢	٦٧.٣٣٦		
	المجموع الكلي	١٦٤٥٩.٧١٦	٢٢٤			
المحور الثاني	بين المجموعات	٦٤٢.٦٩٣	٢	٣٢١.٣٤٧	٤.٩٧٨	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات	١٤٣٣١.٣٠٧	٢٢٢	٦٤.٥٥٥		
	المجموع الكلي	١٤٩٧٤.٠٠٠	٢٢٤			
المحور الثالث	بين المجموعات	٦٤٣.٧٦٩	٢	٣٢١.٨٨٤	٦.٢٩٧	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات	١١٣٤٧.١٢٠	٢٢٢	٥١.١١٣		
	المجموع الكلي	١١٩٩٠.٨٨٩	٢٢٤			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٤١.٢٨٣	٢	٧٠.٦٤٢	٠.١٦٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٨٢٩٠.٤٧٧	٢٢٢	٤٤٢.٧٥٠		
	المجموع الكلي	٩٨٤٣١.٧٦٠	٢٢٤			

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد الدراسة من الكليات الثلاث على المحاور الفرعية للاستبانة، حيث كانت قيمة ف = ١١.٢٢٠، ٤.٩٧٨، ٦.٢٩٧، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، باستثناء الدرجة الكلية فهو غير دالة إحصائياً حيث كانت قيمة ف (٠.٠١)، والجدول التالي يوضح هذه الفروق:

جدول (٩)

اختبار شيفية لدلالة الفروق بين المجموعات حسب متغير الكلية

المحاور	الكليات المختلفة	العدد	المتوسطات الحسابية	المقارنات	الفروق بين المتوسطين	مستوى الدلالة
المحور الأول	هندسة التعدين والبترو	١٠٠	١٨.٣٩	أ × ب	٠.٨٥	غير دالة ٠.٠١
	التربية	٧٥	٢٣.٥٦	أ × ج	٥.١٧	
	السياسة والاقتصاد	٥٠	١٧.٥٤	ب × ج	٦.٠٢	
المحور الثاني	هندسة التعدين والبترو	١٠٠	٣٠.٢٨	أ × ب	٠.٥٢	غير دالة ٠.٠١
	التربية	٧٥	٢٦.٨٩	أ × ج	٣.٣٨	
	السياسة والاقتصاد	٥٠	٣٠.٨٠	ب × ج	٣.٩٠	
المحور الثالث	هندسة التعدين والبترو	١٠٠	٣٩.٠٨	أ × ب	٠.٤٠	غير دالة ٠.٠١
	التربية	٧٥	٣٥.٦٤	أ × ج	٣.٤٤	
	السياسة والاقتصاد	٥٠	٣٩.٤٨	ب × ج	٣.٨٤	
الدرجة الكلية	هندسة التعدين والبترو	١٠٠	٨٧.٧٥	أ × ب	٠.٠٧	غير دالة ٠.٠١
	التربية	٧٥	٨٦.٠٩	أ × ج	١.٦٥	
	السياسة والاقتصاد	٥٠	٨٧.٨٢	ب × ج	١.٧٢	

(أ= كلية هندسة التعدين والبتترول، ب= كلية التربية، ج= كلية السياسة والاقتصاد)

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الأول بين الكليات الثلاث لصالح كلية التربية في المحور الأول. وقد يرجع ذلك إلى إلمام الطلبة بأنشطة وفعاليات نشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعة، بسبب توفر الوقت الكافي لطلاب وطالبات الكلية للإحاطة بتلك الأنشطة والفعاليات التي تقيمها الجامعة، أو قد يكون السبب تكثيف الأنشطة الإعلانية بالكلية عن الفعاليات التي تقيمها الجامعة في مجال ريادة الأعمال.

بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني بين الكليات الثلاث لصالح كلية هندسة التعدين والبتترول في المحور الثاني، وقد يرجع ذلك إلى أن طلاب وطالبات الكلية أكثر دراية من غيرهم بالمعوقات؛ وذلك لأنهم هم الذين يواجهونها ويعانون منها لطبيعة دراساتهم التي تستدعي إعداد مشاريع تخرج إبداعية وابتكارية، وعدم توفر مثل هذه المشاريع لدى طلبة الكليات الأخرى.

بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثالث بين الكليات الثلاث لصالح كلية السياسة والاقتصاد في المحور الثالث، وقد يرجع ذلك إلى أن طلاب وطالبات الكلية وبخاصة قسم الاقتصاد على دراية ومعرفة بريادة الأعمال أكثر من باقى طلبة أفراد الدراسة المشاركين؛ كونها قريبة من تخصصاتهم الدراسية، أما قسم السياسة فطبيعة الدراسة فيه تركز على إقامة أنشطة تدريبية وفعاليات متنوعة متعلقة بقضايا المجتمع المصرى المتصلة بالشأن السياسى والاقتصادى(*)، تجعلهم على دراية وخبرة وتزيد من إدراكهم للمقترحات، وذلك بخلاف باقى الطلبة الذين يكونون بعيداً عن ذلك.

ثالثاً: أهم نتائج الدراسة الميدانية:

أسفرت الدراسة الميدانية عن نتائج عديدة، أهمها ما يلي:

- ١- أن استجابات أفراد الدراسة على محور واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال جاءت بدرجة موافقة (إلى حد ما)؛ مما يشير إلى التحقق بدرجة متوسطة.
- ٢- أن استجابات أفراد الدراسة على محور أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس، وكذلك محور بعض المقترحات الممكنة لتفعيلها جاءت بدرجة موافقة (مرتفعة).
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة مجملة، وعلى محاورها الثلاثة تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى).
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغير الكلية (كلية هندسة التعدين والبتترول، كلية التربية، كلية السياسة والاقتصاد).

(*) كانت ريادة الأعمال محوراً مهماً من محاور منتدى الشباب العالمى بشرم الشيخ فى دوراته المختلفة، وتوصياته التى أهمها تعزيز ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال لدى الشباب.

رابعاً: توصيات الدراسة:

فى ضوء النتائج التى أسفرت عنها الدراسة توصى الدراسة بما يلى:

- التوصيات المتعلقة بالمجال الأكاديمي والأنشطة اللامنهجية :

- ١- تبنى الجامعة خطة استراتيجية معلنة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها.
- ٢- وضع خطة تنفيذية كل عام دراسي منبثقة من الخطة الاستراتيجية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بما يناسب طبيعة كل كلية جامعية .
- ٣- تكثيف عقد الندوات وورش العمل بجميع كليات الجامعة لنشر الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.
- ٤- تقديم برامج ودورات تدريبية مميزة؛ لتنمية قدرات ومهارات طلبة الجامعة فى مجال ريادة الأعمال.
- ٥- تكثيف الحملات الإعلامية عن الأنشطة والبرامج والفعاليات التى تقيمها الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال، والتنوع فى الأدوات المستخدمة لتشمل: الملصقات الإعلانية، ومواقع التواصل الاجتماعية المختلفة، والموقع الإلكتروني الخاص بريادة الأعمال بالجامعة.
- ٦- إدخال مقرر متخصص فى ريادة الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية لطلبة الجامعة، واستخدام طرق تدريس حديثة تركز على الجانب التطبيقي فى مجال ريادة الأعمال.
- ٧- تكثيف عقد الأنشطة الجامعية اللامنهجية المعززة لريادة الأعمال كالأسبوع العالمي لريادة الأعمال، ونادي الأعمال الطلابي، وتشجيع الطلبة على الاشتراك فيها.
- ٨- استضافة الجامعة لرواد الأعمال الناجحين فى المجتمع؛ لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الطلبة.
- ٩- تنظيم ملتقى سنوي على مستوى الجامعة لأفضل فكرة ومشروع ريادي للطلبة.
- ١٠- الاستعانة بالمختصين والمتدربين المعتمدين المواكبين للتطورات والتغيرات فى مجال ريادة الأعمال.

- التوصيات المتعلقة بمجال الخدمات المساندة:

- ١١- إنشاء مركز لريادة الأعمال داخل الجامعة تتحدد اختصاصته فى تولى مهمة الإشراف والمتابعة والتقويم لأنشطة ريادة الأعمال على مستوى كليات الجامعة.
- ١٢- توفير عدد من القاعات التدريبية الحديثة والمجهزة بكافة الوسائل المساعدة على إقامة البرامج التدريبية والأنشطة الريادية المختلفة.
- ١٣- تخصيص الجامعة ميزانية كافية؛ لتوفير فرص تمويل للأفكار والمشروعات الريادية للطلبة.
- ١٤- إنشاء حاضنة أعمال جامعية مجهزة بكافة الوسائل المساعدة لنجاح المشاريع الريادية.
- ١٥- بناء شراكات وبروتوكولات تعاون بين الجامعة والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال مثل شركات رأس المال الجريء ورجال الأعمال؛ لتعبئة موارد مالية إضافية؛ لتذليل الصعوبات التمويلية وتسويق المنتجات للطلبة الرياديين.

١٦- تنظيم زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لاطلاع الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها.

مقترحات الدراسة:

- ١- القيام بدراسات متشابهة لثقافة قيادة الأعمال في مختلف الجامعات المصرية.
- ٢- إجراء دراسة مماثلة على ثقافة قيادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- إجراء دراسة تقييمية لأنشطة وفعاليات ثقافة قيادة الأعمال بجامعة السويس .

المراجع

المراجع العربية :

- إبراهيم، عصام سيد احمد السعيد (٢٠١٥). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية- جامعة بورسعيد، ١٨، ١٣٢، ١٧٧.
- أبو المجد، مها عبد الله السيد (٢٠١٥): حاضنة الأعمال البحثية وتنمية القدرة التنافسية للجامعة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ٦٦، ٣٠٦، ٣٣١.
- أبو قرن، سعيد محمد (٢٠١٥). واقع قيادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أيوب، علاء الدين عبد الحميد (٢٠١٥). فعالية برنامج قائم على الذكاء العملي في تنمية مهارات قيادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية - جامعة أسوان، ٣ (٢١)، ٢٩٩-٣٦٤.
- إسماعيل، خالد السيد (٢٠١٨). آليات دعم قيادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية ببها، ١٦ (٧)، ٤١٣-٤٧٧.
- بخارى، عصام بن أمان الله (٢٠١٤): تطوير منظومة حاضنات الأعمال في الجامعات اليابانية: الواقع والتحديات، المجلة السعودية للتعليم العالي، المملكة العربية السعودية، ١١، ٧٢، ١٢١.
- الباجوري، خالد عبد الوهاب (٢٠١٧). قيادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، اتحاد الغرف العربية، بيروت.
- جاى؛ وميلز (٢٠٠٩). البحث التربوي - كفايات التحليل والتطبيقات، ترجمة صلاح الدين محمود علام، دار الفكر، عمان - الأردن.
- جامعة الملك عبد العزيز (١٤٢٦هـ). حاضنات الأعمال، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، جدة.

- جامعة دار العلوم (٢٠١٦). مقومات أساسية في بناء الجامعة الريادية في التعليم الأهلي، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في ٢٩-٣٠ مارس، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.
- حسنين، إيمان عبد الحميد (٢٠١٦). مدى توفر السمات الريادية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود دراسة ميدانية بمدينة الرياض، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في ٢٩-٣٠ مارس، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.
- الحسيني، عزة أحمد محمد (٢٠١٥). تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الاستفادة منها في مصر، دراسات تربوية واجتماعية، ٣ (٢١)، ١٢٥٣-١٣٠١.
- الحشوة، ماهر (٢٠١٢). التربية من أجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، فلسطين.
- الحمالي، راشد بن محمد؛ والعربي، هشام يوسف (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ٣٦، ٣٨٧-٤٤٢.
- خالد، عبادة؛ والمليجي، رضا؛ وعبد الله، مجدى (٢٠١٧). إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية - الجمعية المصرية لأصول التربية، ١٠ (٥)، ٦٦-١٠٤.
- الدبوسى، سامى الأخضر (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - فلسطين، ٨ (١)، ٢٠-٤١.
- الدغشيم، محمد بن عبد العزيز؛ وحسين، السيد حسين (٢٠١٤). مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الدهشان، جمال على (٢٠١٨). التدريب على ريادة الأعمال مدخلا للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي الجامعة، المؤتمر الدولي الثاني لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها للتدريب الإبداعي: رؤى واقعية وطموحات مستقبلية
متاح على: <https://www.academia.edu/37856114/>
- دكفيتش، أنا جرو (٢٠١٣). بناء أنظمة إيكولوجية لريادة الأعمال، سلسلة قضايا الإصلاح الاقتصادي، تصدر عن مركز المشرعات الدولية الخاصة، واشنطن، متاح على: www.cipe=ahabia.org
- الرميدي، بسام سمير (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - استراتيجيات مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال- الجزائر، ٦، ٣٧٢-٣٩٤.

- السكارنة، بلال (٢٠٠٨). *الريادة وإدارة منظمات الأعمال*، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- سلطان، سعدية (٢٠١٦). مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٤ (٢)، ١٠٢-١٢٣.
- السلطان، فهد بن صالح (٢٠١٦). *ريادة الأعمال: التحديات ومفاتيح النجاح*، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في ٢٩-٣٠ مارس، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.
- السيد، لمياء محمد؛ وإبراهيم، إيمان عبد الفتاح (٢٠١٤). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ٥٣، ٢٧٥-٣٤٩.
- الشمري، تركي؛ والشراح، رمضان (٢٠١٤). نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الشميمري، أحمد بن عبد الحميد؛ والمبيرك، وفاء بنت ناصر (٢٠١١). *ريادة الأعمال*، ط٢، مكتبة الشقري، الرياض.
- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن؛ والمحيمد، أحمد بن عبد الكريم (٢٠١٤). واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.
- عبد العظيم، حنان زاهر عبد الخالق (٢٠١٦). تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية، مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط، ٢ (٣٢)، ٥٣٢-٧٠٢.
- عبد الفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية - جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية - كلية البنات - عين شمس، ١٧، ٦٢٤-٦٥٤.
- عبد الهادي، إيثار؛ ومحسن، سعدون (٢٠١٢). دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ٣٠، ٧٠-٩٧.
- عبد الوهاب، إيمان جمعة محمد (٢٠١٨). مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية "دراسة استشرافية"، مجلة كلية التربية - جامعة كفر الشيخ، ٩٠ (٢)، ٨٩-١.
- العتيبي، منصور نايف؛ وموسى، محمد فتحي (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، ١٦٢ (٢)، ٦٧٠-٦١٢.

- عيد، أيمن عادل (٢٠١٤). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.

- الكبير، أحمد بن عبد الله؛ والتويجري، أحمد بن صالح (٢٠١٦). استكشاف الدوافع الريادية لدى عينة من شباب الأعمال بمنطقة القصيم، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في ٢٩-٣٠ مارس، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.

- الكونوي، نجية (٢٠١٤). ريادة الأعمال ودور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة، منظمة العمل العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

- المبيريك، وفاء ناصر؛ والجاسر، نوره جاسر (٢٠١٤). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.

- المبيريك، وفاء ناصر؛ والشيباني، صفية مختار (٢٠١٦). منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية: جامعة الأميرة نورة نموذجاً، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في ٢٩-٣٠ مارس، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.

- متعب، حامد كاظم؛ وراضى، جواد محسن (٢٠١٠). الريادة وأثرها في الأداء الجامعي المتميز: دراسات اختبارية لأراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة القادسية، المؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية: التحديات والآفاق)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٢٧-٢٤٧ متاح على:

hsracademy.com/product/

- محمد، عوض الله سليمان؛ ومحمود، أشرف محمود (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية - كلية البنات عين شمس، ١٥ (١)، ٥٤٩-٥٩٩.

- المخلافي، عبد الملك بن طاهر (٢٠١٥). تطوير ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية: نموذج مقترح للسياسات الحكومية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود.

- المخيزيم، حسام بن إبراهيم (٢٠١٧). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام بن سعود الإسلامية.

- مهدي، جابر (٢٠١٥). أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمار تليجي بالجزائر، ٢، (١٦)، ١٤٨-١٦٩.

- مهدي، سيف الدين على (٢٠١٤). متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.

- مهنأوى، أحمد غنيمى (٢٠١٤). دور التعليم الثانوى الفنى المزدوج فى إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة فى مصر، *دراسات عربية فى التربية وعلم النفس*، ٥٢، ٣١٣-٣٦١.
- المومنى، هنادة ماجد (٢٠١٦). دور الخصائص الريادية للعاملين فى الجامعات فى بناء الجامعات الريادية: "دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة"، *مجلة دراسات العلوم الإدارية - الجامعة الأردنية*، ٢ (٤٣)، ٨١٣-٨٢٥.
- نافع، سعيد عبده (٢٠١٨). نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات فى تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادى، *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية - جامعة المجمعة*، ١٢، ٥١-٥١.
- النشمى، مراد محمد (٢٠١٧). أثر الخصائص الريادية فى النية لإنشاء المشروعات الريادية لدى طلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي- صنعاء*، ٣١ (١٠)، ١٠٣-١١٩.

المراجع الأجنبية :

- Afolabi, M.O., Kareem, F.A., Okubanjo, I.O., Ogunbanjo, O.A. & Aninkan, O.O. (2017). Effect of entrepreneurship education on self-employment initiatives among Nigerian science & technology students. *Journal of education and practice*. 8 (15): 44-51 retrieved from: eric.ed.gov/?id=EJ1143880.
- Bakar, R., Islam, Md. & Lee, J. (2015). Entrepreneurship education: experiences in selected countries. *International education studies*. 8 (1): 88-99 retrieved from: researchgate.net/publication/270220278.
- Bergman, H., Hundt, C. & Sternberg, R. (2016). What makes student entrepreneurs? On the relevance and irrelevance of the university and the regional context for student start-ups. *Small Business Economics*. 47 (1): 1-36 retrieved from: researchgate.net/publication/293044292.
- Davey, T., Hannon, P. & Penaluna, A. (2016). Entrepreneurship education and the role of universities in entrepreneurship introduction to the special issue. *Industry and Higher Education*. 30 (3): 171-182. Retrieved from: researchgate.net/publication/305311493.
- Deveci, I. & Leion, J. (2018). Areview of entrepreneurship education in teacher education. *Malaysian journal of learning and instruction*. 15 (1): 105- 148. Retrieved from: files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1185795.pdf.
- European commission (2008). Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies. Final report of the expert group retrieved from: <https://ec.europa.eu/growth/content/>
- Eze, J.F. & Nwali, A.C. (2012). Capacity building for entrepreneurship education: the challenge for the developing nations. *American Journal of business education*, 5 (4). Retrieved from: eric.ed.gov/?id=EJ1056215

-
- Garcia, A.V., Seoane, F.J. & Garcia, J.A. (2017). *Entrepreneurship and university: how to create entrepreneurs from university institutions in: Entrepreneurial Universities*. 47-63 retrieved from: researchgate.net/publication/3116627
- Global Entrepreneurship Monitor GEM(2015-2016).Egypt National Report. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/egypt>
- Global Entrepreneurship Monitor GEM(2017-2018).Egypt National Report. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/egypt>
- Grecu, V. & Denes, C. (2017). Benefits of entrepreneurship education and training for engineering students. Retrieved from: <https://doi.org/10.1051/mateconf/20171211007>.
- Kilasi, P.K. (2013). *The role of higher education in promoting entrepreneurship education: the case of public universities in Tanzania*. **Ph.D. Degree** in education management and policy studies, University of Pretoria, South Africa.
- LEAGUE of European research universities LERU (2019). Student entrepreneurship at research intensive universities: from a peripheral activity towards a new mainstreams. retrieved from: <https://www.leru.org/news/>
- Nian, T.Y. Bakar, R. & Islam, Md. (2014). Students perception on entrepreneurship education: the case of university Malaysia Perils. *International education studies*. 7 (10): 40-49 retrieved from: researchgate.net/publication/387503795.
- Obaji, N., Onyemerela, C. & Olugu, M. (2015). Entrepreneurship and business incubation programme: the sure couple. *International journal of science, technology & management*, 4 (1): 1627-1633 retrieved from: researchgate.net/publication/274393620
- Okoro, J. (2015). Lecturers' perception of constraints facing the teaching of entrepreneurship education in colleges of education in south Nigeria. *World Journal of Education*. 5 (3): 99-106. Retrieved from: researchgate.net/publication/279281889.
- Omoryi, E.M., Olamide, K.S., Gomolemo, C.A & Donath O.A. (2017). Entrepreneurship and economic growth: does entrepreneurship bolster economic expansion in Africa? *Journal of socialomics*. 6 (4): 2-11. Retrieved from: longdom.org/open-access/pdf.
- Pounder, P. (2016). Entrepreneurship education in the Caribbean: learning and teaching tools. *Brock Education Journal*, 26 (1): 83-101. Retrieved from: researchgate.net/publication/
- Van de Zande, J.M. (2012). *Fostering entrepreneurship at universities: lessons from MII, III, and Utrecht University*. **Master. Degree**, Utrecht University.
- Weiming, L., Chunyan, L. & Xiaohua, D. (2016). Ten years of entrepreneurship education at Chinese universities: evolution, problems, and system building. *Journal Chinese Education & Society*. 49 (3): 198- 216. Retrieved from: tandfonline.com/doi/abs/10.1080/
-

- Zenner, L., Kumar, K. & Pliz, M. (2017). Entrepreneurship education at Indian industrial training institutes – a case study of the prescribed, adopted and enacted curriculum in and around Bangalore. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. 4 (1): 70-94 retrieved from: eric.ed.gov/?id=EJ1141996

المواقع الإلكترونية:

- أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا (٢٠٢٠). نوادي ريادة الأعمال متاح على:

<https://www.asrt.sci.eg/ar/index.php/grants-3/e-club./arst-departments-2units/e-club>

- جامعة السويس (مايو - ٢٠١٨). جامعة السويس تفتح التقديم فى برنامج مفاعل الريادة. متاح على: Albwabhnews.com/3086251

- جامعة السويس (سبتمبر - ٢٠١٨). بروتوكول بين جامعة السويس وجهاز المشروعات الصغيرة. متاح على: suezuniv.edu.eg/su/index.php/ar

- جامعة السويس (ابريل - ٢٠١٩). جامعة السويس تنظم دورة لأعداد مدربين الأعمال tot. متاح على: suezuniv.edu.eg/su/index.php/ar

- جامعة السويس (نوفمبر - ٢٠١٩). جامعة السويس تحتفل بالأسبوع العالمى لريادة الأعمال. متاح على: suezuniv.edu.eg/su/index.php/ar

- جامعة السويس (يوليو - ٢٠٢٠). أول حاضنة تكنولوجية بجامعة السويس لدعم المشروعات الحرة. متاح على: suezuniv.edu.eg/su/index.php/ar

- جامعة القاهرة: تدريس مقرر ريادة الأعمال بجامعة القاهرة متاح على:

<https://cau.edu.eg/ar/cairo-university-news-12165.html>.

- العطيشان، الجوهرة بنت تركى (٢٠١٨). الأسبوع العالمى لريادة الأعمال.. رؤى مختلفة متاح على: <https://www.rowadalaamal.com>

- المجلس الأعلى للجامعات (يوليو ٢٠١٨). إنشاء إدارة بين مراكز ريادة الأعمال ودعم الابتكار متاح على: <https://www.elwatannews.com/news/details/354022>

- مشروع رواد ٢٠٣٠ متاح على: <https://www.rowad2030.com>

ملحق رقم (١) أداة الدراسة في صورتها النهائية

عزيزي الطالب/ة حفظكم الله
تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: (واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس، ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر طلبتها – دراسة ميدانية)، ولتحقيق هدف الدراسة تعرض الباحثة إليكم استبانة مكونة من (٣٧) عبارة موزعة على ثلاثة محاور وهي:

- ١- واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس.
 - ٢- أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس.
 - ٣- بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس.
- ويرجى التكرم بقراءة عبارة الاستبانة، والإجابة عن القسم الأول: المتعلق بالبيانات الأولية، والقسم الثاني: عبارات الاستبانة. وذلك بوضع علامة (√) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك، وذلك وفق تدرج ثلاثي (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق)
- ويقصد بثقافة ريادة الأعمال: جملة المعارف، والمهارات، والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال اللازمة لطلبة جامعة السويس أثناء عملية إعدادهم الجامعي؛ ليبادروا إلى إنشاء مشاريعهم الجديدة والمبتكرة، الخاصة بهم، ويتمكنوا من مواجهة مخاطرها بدلاً من انتظار الوظائف الحكومية.

وأشكر لكم حسن تعاونكم في إثراء الدراسة

الباحثة

د/ باسنت فتحى محمود

أ.م.د أصول التربية – كلية التربية جامعة السويس

القسم الأول: البيانات الأساسية

١- النوع:

() ذكر

() أنثى

٢- الكلية:

() كلية هندسة التعدين والبتترول

() كلية التربية

() كلية السياسة والاقتصاد

قسم الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: من وجهة نظرك في واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس، ما مدى موافقتك على ما يلي:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	تتبنى الجامعة خطة معلنة تعنى بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.			
٢	تقيم الجامعة الندوات، وورش العمل؛ لنشر الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.			
٣	توفر الجامعة برامج ودورات تدريبية؛ لتأهيل الطلبة على تخطيط وتنفيذ المشروعات الريادية المختلفة.			
٤	يوجد بالجامعة برامج ومقررات دراسية متخصصة في ريادة الأعمال للطلبة في جميع التخصصات.			
٥	تشجع الجامعة الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال مثل: أسبوع ريادة الأعمال العالمي، ونوادي ريادة الأعمال؛ لتحفيز الطلبة على ممارسة الأعمال الريادية.			
٦	يوجد بالجامعة خبراء متخصصين، ومدربين معتمدين في مجال ريادة الأعمال.			
٧	تقيم الجامعة ملتقى سنوي للتعريف ببرامج احتضان المشاريع الريادية لدى الطلبة.			
٨	تخصص الجامعة جزء من ميزانيتها لدعم مشروعات الطلبة الرياديين.			
٩	تعمل الجامعة على إقامة لقاءات بين بعض رواد الأعمال الناجحين وبين الطلبة؛ للتواصل ونقل الخبرات في مختلف المجالات.			
١٠	تنظم الجامعة زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لتعزيز القدوة الريادية بين الطلبة.			
١١	تعقد الجامعة اتفاقيات وبروتوكولات تعاون مع الجمعيات والمبادرات الداعمة لريادة الأعمال.			

المحور الثاني: من وجهة نظرك حول أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس، ما مدى موافقتك على ما يأتي:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	عدم وجود خطة واضحة للجامعة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.			
٢	قلة البرامج التدريبية، والدورات التي تقيمها الجامعة لتشجيع الطلبة على ريادة الأعمال.			
٣	محدودية الأنشطة والفعاليات التي تقيمها الجامعة للتعريف بريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها.			
٤	ضعف ثقة الطلبة أصحاب الأفكار والمشاريع الريادية في تشجيع ودعم الجامعة لهم.			
٥	عدم وجود برامج ومقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة في مختلف التخصصات.			
٦	نقص الخبراء المتخصصين والمدرّبين المعتمدين بالجامعة في مجال ريادة الأعمال.			
٧	ضعف تواصل الجامعة مع الجمعيات ومبادرات ريادة الأعمال للمساهمة في دعم مشروعات الطلبة الرياديين.			
٨	غياب مشاركة طلبة الجامعة في الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال.			
٩	غياب النشاطات الإعلانية والإرشادية عن فعاليات ريادة الأعمال داخل الجامعة.			
١٠	ضعف الميزانية المخصصة لدعم أفكار ومشروعات الطلبة الرياديين.			
١١	عدم وجود حاضنة أعمال جامعية؛ لتمكين الطلبة الرياديين من إطلاق مشاريعهم.			
١٢	عدم وجود ركن لريادة الأعمال؛ لبناء وتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطلبة.			

المحور الثالث: من وجهة نظرك حول بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس، ما مدى موافقتك على ما يأتي:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	تبني الجامعة خطة استراتيجية تتضمن إجراءات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.			
٢	عقد برامج ودورات تدريبية لطلبة الجامعة بهدف إكسابهم مهارات ريادة الأعمال.			
٣	تصميم برامج ومقررات دراسية لريادة الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية لطلبة الجامعة.			
٤	إنشاء حاضنة أعمال جامعية لتبني المشاريع الريادية للطلبة.			
٥	تكثيف الأنشطة الجامعية والفعاليات المعززة لريادة الأعمال وتشجيع الطلبة على الاشتراك فيها.			
٦	تنظيم ملتقى سنوي على مستوى الجامعة لأفضل فكرة ومشروع ريادي للطلبة.			
٧	إبرام اتفاقيات وبروتوكولات تعاون بين الجامعة والجمعيات والمبادرات الداعمة لريادة الأعمال.			
٨	تكثيف النشاطات الإعلانية والإرشادية عن فعاليات وأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها.			
٩	توفير الكوادر المتخصصة والمدرّبين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال.			
١٠	وضع ميزانية كافية؛ لرعاية ودعم الأفكار والمشروعات الريادية للطلبة.			
١١	إنشاء مركز لريادة الأعمال داخل الجامعة؛ لإكساب الطلبة المهارات اللازمة لتحقيق ريادة الأعمال.			
١٢	استضافة الجامعة لرواد الأعمال الناجحين في المجتمع؛ لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الطلبة.			
١٣	إنشاء موقع إلكتروني خاص بريادة الأعمال بالجامعة يحتوي على الفعاليات، والأنشطة، والمشروعات الريادية للطلبة.			
١٤	تنفيذ زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لإطلاع الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها.			

**The reality of entrepreneurship culture at Suez university and ways of strengthening from students' point view:
an empirical study**

Prepared by:

Dr. Basant Fathey Mahmoud

Assistant professor of foundations of education – faculty of education, Suez university

Abstract

This study aimed to investigate the reality of entrepreneurship culture at Suez university, detect the disabilities facing it and suggest some solutions that may strengthening from the viewpoints of its students. It also aimed to reveal the possible effect of some variables (gender, college) between the individuals of the sample.

The study was based on the descriptive (survey) method and take a questionnaire as a tool to collect data.

The results indicated that:

- The degree of students' responses was moderate about the reality of entrepreneurship culture.*
- The degree of students' responses was high about the disabilities facing it and the solutions strengthening.*
- There were no differences among the study dimensions due to gender.*
- There were also difference among the study dimensions due to college.*
- The study recommended suggest some ways that may strength entrepreneurship culture among Suez university students.*

Key words: *entrepreneurship, entrepreneur, entrepreneurial culture, entrepreneurial education, entrepreneurial university, business incubators*